Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
GIOVANNIHO PITRUZZELLY
přednesené dne 13. února 2020 [1]

Věc C-107/19

XR
proti
Dopravnímu podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Obvodním soudem pro Prahu 9 (Česká republika)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2003/88/ES – Úprava pracovní doby – Pojem ‚pracovní doba' – Doba přestávky, během které musí být pracovník svému zaměstnavateli k dispozici pro případ výjezdu během dvou minut – Povinnost respektovat právní názor nadřízeného soudu, který není v souladu s unijním právem – Přednost unijního práva"

I. Úvod

1. Projednávaná žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby [2].

2. Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi XR a Dopravním podnikem hl. m. Prahy, akciovou společností (dále jen „Dopravní podnik"), ve věci odmítnutí Dopravního podniku zaplatit XR částku 95 335 korun českých (Kč) (přibližně 3 735 eur) [3] spolu s úrokem z prodlení jakožto odměnu za dobu přestávek v době jeho pracovní činnosti na pozici hasiče v období od listopadu 2005 do prosince 2008.

3. Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika) žádá prostřednictvím svých předběžných otázek Soudní dvůr o uvedení kritérií umožňujících kvalifikovat dobu přestávky jako „pracovní dobu", nebo „dobu odpočinku" podle směrnice 2003/88.

[1] Původní jazyk: francouzština.

[2] Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381.

[3] Při směnném kurzu platném k 3. lednu 2019, datu přijetí předkládacího rozhodnutí.

II. Právní rámec

A. Směrnice 2003/88

4. Bod 5 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádí:

„Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinek' musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům [v Evropské unii] musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. […]"

5. Článek 1 odst. 1 a 2 této směrnice stanoví:

„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na

a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolen[é] za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a

b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby."

6. Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice", stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1. ‚pracovní dobou' […] jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

2. ‚dobou odpočinku' každá doba, která není pracovní dobou;

[…]

5. ‚prací na směny' každý způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů;

[…]

9. ‚dostatečným odpočinkem' skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času, a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví."

7. Kapitola 2 směrnice 2003/88 se vztahuje mimo jiné na „[m]inimální doby odpočinku“. Článek 3 této směrnice, týkající se „[denního odpočinku]“, zní takto:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

8. Článek 4 uvedené směrnice, věnovaný „[přestávkám]“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.“

9. Článek 5 směrnice 2003/88, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, v prvním pododstavci stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.“

10. Článek 17 odst. 3 písm. c) bod iii) této směrnice stanoví, že zejména od jejího článku 4 se lze odchýlit mimo jiné v případě požární služby.

B. České právo

11. Ustanovení § 83 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, použitelného do 31. prosince 2006, stanovilo:

„(1) Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

(2) Doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou.

[…]

(5) Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.

[…]“

12. Ustanovení § 89 tohoto zákona, týkající se „[přestávek v práci]“, uvádělo:

„(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyři a půl hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo; mladistvým musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

(2) Zaměstnavatel může po projednání s příslušným odborovým orgánem stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na jídlo.

(3) Začátek a konec těchto přestávek stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(4) Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

(5) Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.“

13. Tato ustanovení byla novelizována zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007. Ustanovení § 78 tohoto zákona stanoví:

„(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,

[…]

h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,

[…]“

14. Pokud jde o přestávku v práci a bezpečnostní přestávku, ustanovení § 88 tohoto zákona upřesňuje:

„(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

(2) Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.

[…]“

III. Spor v původním řízení a předběžné otázky

15. XR byl v období od listopadu 2005 do prosince 2008 zaměstnán Dopravním podnikem, a to nejprve na pozici hasič–velitel, poté na pozici hasič.

16. XR vykonával práci ve směnném režimu zahrnujícím ranní směnu od 6:45 do 19 hodin a noční směnu od 18:45 do 7 hodin. Jeho denní pracovní doba zahrnovala dvě třicetiminutové přestávky na jídlo a oddech.

17. V době od 6:30 do 13:30 hodin mohl XR odejít do závodní jídelny vzdálené 200 m od jeho pracoviště; musel přitom u sebe mít vysílačku pro případ, že by bylo zapotřebí okamžitě vyjet k nějakému zásahu; v takovém případě se musel do dvou minut dostavit k výjezdu, přičemž pro něj k závodní jídelně přijížděl zásahové vozidlo. Kromě toho bylo depo, v němž XR vykonával práci, vybaveno prostorem určeným k přípravě jídel zejména mimo otevírací dobu závodní jídelny.

18. Doba čerpání přestávek byla do pracovní doby XR započítávána jen tehdy, pokud v jejím průběhu došlo k výjezdu. Za dobu přestávky, během které nedošlo k výjezdu, tedy nebyla vyplácena mzda.

19. XR tento způsob výpočtu své mzdy napadl s poukazem na to, že i nepřerušované přestávky představují pracovní dobu, a domáhal se zaplacení částky 95 335 Kč (přibližně 3 735 eur) spolu s úroky z prodlení z titulu mzdy, jež mu měla být vyplacena za dvě denní přestávky v práci, jež nebyly v období zaměstnání dotčeném v původním řízení započítány.

20. Předkládající soud, který ve věci rozhodoval v prvním stupni, návrhu XR vyhověl. Tento rozsudek ze dne 14. září 2016 byl následně potvrzen v odvolacím řízení Městským soudem v Praze (Česká republika).

21. Dopravní podnik podal proti těmto rozsudkům dovolání k Nejvyššímu soudu (Česká republika), který oba rozsudky zrušil rozsudkem ze dne 12. června 2018. Posledně uvedený soud dospěl na základě příslušných vnitrostátních ustanovení k závěru, že sice nelze vyloučit, že přestávky mohou být přerušeny z důvodu výjezdu, k takovému přerušení však dochází jen nahodile a nepředvídatelně, a nelze je tedy hodnotit jako běžnou součást plnění pracovních povinností. Přestávka proto podle Nejvyššího soudu v zásadě nemůže být hodnocena jako pracovní doba.

22. Nejvyšší soud tudíž vrátil věc předkládajícímu soudu k dalšímu řízení. Předkládající soud zdůrazňuje, že na základě vnitrostátních procesních pravidel je pro něj právní názor Nejvyššího soudu závazný.

23. Předkládající soud má nicméně za to, že okolnosti, za nichž měl XR čerpat své přestávky, hovoří ve prospěch toho, aby byly považovány za „pracovní dobu“ ve smyslu článku 2 směrnice 2003/88.

24. Za těchto podmínek se Obvodní soud pro Prahu 9 rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba dobu přestávky, během které zaměstnanec musí být zaměstnavateli k dispozici pro případ nenadálého výjezdu během 2 minut, považovat za ‚pracovní dobu‘ ve smyslu čl. 2 směrnice [2003/88]?

2) Má na posouzení uvedené v předchozí otázce vliv skutečnost, že k přerušení v případě nenadálého výjezdu dochází pouze nahodile a nepředvídatelně, případně jak často k takovému přerušení dochází?

3) Může soud prvního stupně, který rozhoduje poté, kdy bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem a vráceno k dalšímu řízení ve věci, přičemž nadřízený soud vyslovil právní názor, který je pro soud prvního stupně závazný, tento závazný právní názor nerespektovat, pokud je v rozporu s právem EU?“

IV. Analýza

A. K první a druhé předběžné otázce

25. Podstatou první a druhé předběžné otázky předkládajícího soudu, které je podle mého názoru třeba posoudit společně, je, zda musí být článek 2 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že doba přestávky poskytnutá pracovníkovi v průběhu jeho denní pracovní doby, během které musí být svému zaměstnavateli k dispozici pro případ výjezdu během dvou minut, je „pracovní dobou“ ve smyslu tohoto ustanovení, a zda okolnost, že k výjezdům během této doby přestávky dochází nahodile a nepředvídatelně, jakož i četnost těchto výjezdů mají vliv na toto posouzení.

26. Úvodem je třeba konstatovat, že se spor v původním řízení týká otázky odměny pracovníka za dobu přestávky na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby, a není tudíž za ni vyplácena mzda, neboť do pracovní doby se započítává pouze doba skutečného výjezdu pracovníka a pouze za tuto dobu náleží odměna na základě hodin práce přesčas.

27. Pokud jde o tento aspekt, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že s výjimkou zvláštního případu uvedeného v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88 v oblasti placené dovolené za kalendářní rok upravuje tato směrnice pouze některé aspekty úpravy pracovní doby, takže se v zásadě na odměnu pracovníků nepoužije [4].

28. Toto zjištění však nemění nic na relevanci položených otázek a nutnosti na ně odpovědět. Soudní dvůr má pravomoc podat předkládajícímu soudu výklad pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ použitých ve směrnici 2003/88 a předkládající soud je následně povinen vyvodit z toho důsledky v souladu s vnitrostátním právem, pokud jde o odměnu za dobu přestávky [5].

29. Po tomto upřesnění nejprve připomenu ustálenou judikaturu Soudního dvora, podle níž se pojmem „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88 rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi [6]. Definice „pracovní doby“ ve smyslu této směrnice je tudíž výsledkem kombinace tří kritérií, a sice kritéria prostorového (být na pracovišti), kritéria autoritativního (být k dispozici zaměstnavateli) a kritéria pracovního (vykonávat činnost nebo povinnosti).

30. Judikatura Soudního dvora týkající se kvalifikace určitého období jako „pracovní doby“ je postavena na zrcadlově obráceném chápání tohoto pojmu a pojmu „doba odpočinku“, kterou se podle čl. 2 bodu 2 směrnice 2003/88 rozumí „každá doba, která není pracovní dobou“. „Pracovní doba“ je tedy chápána v protikladu k „době odpočinku“, přičemž oba pojmy se vzájemně

[4] Viz zejména rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další (C-147/17, EU:C:2018:926, bod 35 a citovaná judikatura).

[5] Předkládající soud ostatně zdůrazňuje, že předmětem jeho předběžných otázek není v jakémkoliv smyslu určení výše odměny za sporné období (viz bod 23 předkládacího rozhodnutí).

[6] Viz zejména rozsudek ze dne 26. července 2017, Hälvä a další (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 41 a citovaná judikatura).

vylučují[7], aniž by mezi uvedenými pojmy existovala přechodná kategorie. I když se takovéto binární rozlišování může jevit jako nepružné[8], znění směrnice 2003/88 neponechává žádný prostor k vytvoření „šedé doby“, která by se vklínila mezi pracovní dobu a dobu odpočinku. Není tedy důvodné se od této dichotomie odchylovat, takže „co nespadá pod pojem ‚pracovní doba‘, spadá pod pojem ‚doba odpočinku‘ a naopak“[9].

31. Kromě toho připomínám, že podle judikatury Soudního dvora jsou pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ ve smyslu směrnice 2003/88 pojmy unijního práva, které je třeba definovat podle objektivních vlastností s odkazem na systém a účel této směrnice, kterým je stanovit minimální požadavky mající zlepšit životní a pracovní podmínky pracovníků[10].

32. I když Soudní dvůr dosud neměl příležitost vyslovit se k otázce kvalifikace doby přestávky jako „pracovní doby“ nebo „doby odpočinku“ ve smyslu směrnice 2003/88, několikrát se naproti tomu zabýval kvalifikací doby pohotovosti pracovníků spadajících do působnosti této směrnice. Analýza judikatury vypracované Soudním dvorem v tomto kontextu může mé úvahy podpořit, aniž však budou opominuty specifické rysy přestávky.

33. Soudní dvůr, vycházeje ze zjištění, že „za současného stavu unijního práva musí být doba pohotovosti, kterou pracovník stráví v rámci činnosti vykonávané pro zaměstnavatele, považována [buď] za ‚pracovní dobu‘, nebo za ‚dobu odpočinku‘ “[11], rozhodl, že s ohledem na cíl směrnice 2003/88, kterým je zajištění bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim bude poskytnuta minimální doba odpočinku a přiměřené přestávky v práci, musí být „fyzická přítomnost a disponibilita pracovníka v místě výkonu práce po dobu pohotovosti [za účelem plnění pracovních úkolů] považována za výkon jeho pracovních povinností, i když se činnost skutečně vykonávaná liší podle okolností“[12].

34. Z judikatury Soudního dvora tedy vyplývá, že „určujícím faktorem pro přiznání kvalifikace ‚pracovní doba‘ ve smyslu směrnice 2003/88 je skutečnost, že pracovník je povinen se zdržovat na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě vykonat příslušný úkol. Tyto povinnosti, které znemožňují dotčeným pracovníkům zvolit si místo pobytu během doby pohotovosti, je totiž třeba považovat za spadající do výkonu jejich povinností“[13].

35. Soudní dvůr vyhradil na základě této judikatury zvláštní zacházení situaci, kdy pracovník vykonává svou činnost v režimu pracovní pohotovosti, který vyžaduje, aby pracovník byl neustále k zastižení, aniž by přitom musel být přítomen na pracovišti. Soudní dvůr totiž konstatoval, že „[i] když je k dispozici svému zaměstnavateli, neboť musí být možno se s ním spojit, může […] v této situaci pracovník nakládat se svým časem s menšími omezeními a věnovat se vlastním zájmům. Za těchto okolností musí být považována za ‚pracovní dobu‘ ve smyslu směrnice 2003/88 pouze doba skutečného plnění úkolů“[14].

7 Viz zejména rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, dále jen „rozsudek Matzak“, EU:C:2018:82, bod 55 a citovaná judikatura).

8 V tomto smyslu viz stanovisko generální advokátky E. Sharpston ve věci Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, bod 49).

9 Viz stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Komise v. Irsko (C-87/14, EU:C:2015:192, bod 40).

10 Viz zejména rozsudek Matzak (bod 62 a citovaná judikatura).

11 Viz rozsudek Matzak (bod 55 a citovaná judikatura).

12 Viz zejména rozsudek Matzak (bod 57 a citovaná judikatura).

13 Viz zejména rozsudek Matzak (bod 59 a citovaná judikatura).

14 Viz rozsudek Matzak (bod 60 a citovaná judikatura).

36. Ve věci, ve které byl vydán rozsudek Matzak, byl Soudní dvůr konfrontován s následujícím případem: pan Rudy Matzak neměl být po dobu pohotovosti pouze zastižitelný. Byl rovněž povinen reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do osmi minut a dále byl povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem. Tímto místem však bylo bydliště R. Matzaka, a nikoli jeho pracoviště.

37. Soudní dvůr v souvislosti s touto situací rozhodl, že „[p]ovinnost být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, jakož i omezení vyplývající z hlediska zeměpisného a časového z nutnosti dostavit se do místa práce do 8 minut, mohou objektivně omezovat možnosti, které má pracovník nacházející se v postavení R. Matzaka k tomu, aby se věnoval svým osobním a společenským zájmům“ [15]. Soudní dvůr totiž konstatoval, že „[s] ohledem na tato omezení se situace R. Matzaka odlišuje od situace pracovníka, který po dobu pohotovosti musí být pouze zastižitelný svým zaměstnavatelem“ [16]. Soudní dvůr z toho dovodil, že pojem „pracovní doba“ stanovený v článku 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že se vztahuje na situaci, kdy je pracovník nucen strávit dobu pohotovosti v místě svého bydliště, být k dispozici zaměstnavateli a být schopen se do osmi minut dostavit do místa práce [17]. Soudní dvůr ve svém sledu úvah přisoudil rozhodující význam okolnosti, že povinnost pracovníka reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do osmi minut během pohotovosti trávené doma značně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem [18].

38. Domnívám se, že závěry Soudního dvora ve věci Matzak platí *a fortiori* v situaci, kdy pracovník, který je již omezen ve své svobodě pohybu během přestávky z důvodu její krátké doby trvání, podléhá omezení vyplývajícímu, ze zeměpisného a časového hlediska, z nutnosti být v případě potřeby připraven do dvou minut k výjezdu.

39. Z důvodu tohoto značného omezení nemůže pracovník nakládat se svou přestávkou dle svého uvážení a věnovat se svým osobním a společenským zájmům. Na tohoto pracovníka je naopak třeba nahlížet tak, že v době přestávky zůstává k dispozici svému zaměstnavateli, neboť je právně povinen řídit se pokyny svého zaměstnavatele a vykonávat pro něj práci [19]. Dodávám, že omezení spočívající pro pracovníka v tom, že v době přestávky musí být v případě potřeby do dvou minut připraven k výjezdu, staví tohoto pracovníka do situace nepřetržitého výkonu jeho práce a do stavu trvalé pohotovosti. Podotýkám ostatně, že uvedený pracovník není v době své přestávky zastoupen.

40. Jsou-li takové podmínky splněny, nemůže podle mého názoru kvalifikace přestávky jako „pracovní doby“ ve smyslu směrnice 2003/88 záviset na tom, zda mají výjezdy v době této přestávky nahodilý a nepředvídatelný charakter ani jak často k nim dochází. Přijatá kvalifikace by totiž neměla záviset na změnách takové nahodilé okolnosti, nemá-li vést ke kazuistice vyvolávající právní nejistotu. Soudní dvůr již mimoto judikoval, že se tato směrnice má použít na činnosti hasičů, „a to i tehdy, pokud zásahy, které by s těmito činnostmi mohly být spojeny, nejsou ze své povahy předvídatelné“ [20].

[15] Viz rozsudek Matzak (bod 63).

[16] Viz rozsudek Matzak (bod 64).

[17] Viz rozsudek Matzak (bod 65).

[18] Viz rozsudek Matzak (bod 66).

[19] Viz rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 36).

[20] Viz zejména rozsudek Matzak (bod 27 a citovaná judikatura).

41. Kromě toho poznamenávám, že mezi charakteristické prvky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu článku 2 směrnice 2003/88 nepatří podle Soudního dvora intenzita práce vykonávané pracovníkem ani jeho výkonnost [21]. Kvalifikace doby přítomnosti pracovníka na pracovišti jako „pracovní doby“ ve smyslu této směrnice tedy nemůže záviset na intenzitě činnosti tohoto pracovníka, ale odvíjí se výhradně od jeho povinnosti být k dispozici svému zaměstnavateli [22]. Navíc zjištění, že se skutečně vykonávaná činnost mění v závislosti na okolnostech, nebrání tomu, aby bylo na pracovníka pohlíženo tak, že vykonává své pracovní povinnosti [23].

42. Z těchto skutečností dovozuji, že by za „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice 2003/88 měly být považovány nejen zásahy, jichž se pracovník účastní v době své přestávky, ale že se jí šířeji rozumí i doba, po kterou tento pracovník zůstává k dispozici svému zaměstnavateli pro případ výjezdu během dvou minut.

43. Nepopírám, že – jak tvrdí Evropská komise – předmětná doba přestávky vykazuje ze samotné povahy určité zvláštnosti oproti době denního odpočinku a týdenní době odpočinku upraveným v článcích 3 a 5 směrnice 2003/88, v jejichž důsledku mohou doby přestávky podléhat specifickým omezením [24]. Nejde tedy o to, že by doby přestávky měly pracovníkům nabízet kvalitativně stejné možnosti věnovat se svým osobním a společenským zájmům jako ostatní doby odpočinku, které zejména z důvodu své délky poskytují těmto pracovníkům jiné možnosti, pokud jde o jejich osobní záležitosti [25]. Přesto však výklad, který navrhuji, podle mého názoru jako jediný zaručuje, že přestávka upravená v článku 4 směrnice 2003/88 skutečně pracovníkovi umožní věnovat tuto dobu odpočinku.

44. Doba přestávky je totiž dobou odpočinku, o čemž svědčí bod 5 odůvodnění směrnice 2003/88, který zahrnuje „přiměřené přestávky v práci“ do požadavku, podle kterého „[v]šichni pracovníci musí mít dostatečnou dobu odpočinku“. Rovněž je třeba poukázat na to, že se článek 4 této směrnice nachází v kapitole 2 uvedené směrnice, která se týká zejména „[minimálních dob] odpočinku“, a že se tento článek nachází mezi článkem 3, který se týká denního odpočinku, a článkem 5, který se týká týdenní doby odpočinku.

45. V této souvislosti připomínám, že cílem směrnice 2003/88 je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby [26].

46. Tato harmonizace na úrovni Evropské unie v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim přiznává nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci, a tím, že stanoví maximální délku týdenní pracovní doby [27].

[21] Viz zejména rozsudek Matzak (bod 56 a citovaná judikatura).

[22] Viz rozsudek ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 58).

[23] Viz rozsudek Matzak (bod 57 a citovaná judikatura).

[24] Konkrétně podléhá přestávka časovým a zeměpisným omezením, jež plynou z její krátké doby trvání. Skutečnost, že je doba přestávky včleněna mezi dvě doby práce, může mít rovněž za následek, že si pracovník u některých druhů zaměstnání například musí ponechat svou uniformu i v době své přestávky.

[25] Je tedy zjevné, že pracovník nemůže se svým časem nakládat se stejnou volností, pokud má nárok na přestávku v délce třiceti minut a pokud čerpá jedenáctihodinový denní odpočinek nebo dvacet čtyři hodin odpočinku v týdnu.

[26] Viz zejména rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 36 a citovaná judikatura).

[27] Viz zejména rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a citovaná judikatura).

47. Členské státy jsou tak vedle opatření, jež jsou povinny přijmout v souladu s články 3 a 5 směrnice 2003/88 [28], povinny v souladu s článkem 4 této směrnice přijmout „nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy“.

48. V zájmu zajištění plné účinnosti směrnice 2003/88 je nezbytné, aby členské státy zajistily dodržování těchto minimálních dob odpočinku stanovených touto směrnicí [29]. To předpokládá, že členské státy zaručí, že přestávka pracovníkovi skutečně umožní věnovat tento čas odpočinku.

49. Je pravda, že článek 4 směrnice 2003/88 neurčuje konkrétní podrobnosti, jak musí členské státy zajistit provedení práva na přestávku, které musí být stanoveny kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátními právními předpisy.

50. Avšak podobně jak Soudní dvůr rozhodl v souvislosti s minimálními dobami odpočinku upravenými v článcích 3 a 5 směrnice 2003/88, je třeba mít za to, že ačkoli mají členské státy pro tento účel prostor pro uvážení, nemění to nic na tom, že vzhledem k hlavnímu cíli sledovanému touto směrnicí, tj. zaručit účinnou ochranu životních a pracovních podmínek pracovníků a vyšší úroveň ochrany jejich zdraví a bezpečnosti, mají povinnost zaručit, aby byl v plném rozsahu zajištěn užitečný účinek práva stanoveného v článku 4 uvedené směrnice tím, že pracovníci budou mít skutečně nárok na přestávku, činí-li denní pracovní doba více než šest hodin [30].

51. Z toho vyplývá, že podrobnosti vymezené členskými státy k zajištění toho, že budou provedena ustanovení směrnice 2003/88, nesmějí být způsobilé zbavit právo na přestávku zakotvené v článku 4 této směrnice jeho podstaty [31].

52. V této souvislosti je třeba připomenout, že pracovník musí být považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby měl zaměstnavatel možnost omezovat jej na jeho právech [32].

53. Nedomnívám se přitom, že by cíle sledovaného článkem 4 směrnice 2003/88 mohlo být dosaženo, kdyby doba přestávky pracovníka mohla být kdykoli přerušena. V důsledku této nejistoty spojené s možností zásahu se pracovník – jak jsem uvedl výše – může ocitnout v situaci trvalé pohotovosti, což je v rozporu s cílem přestávky, totiž poskytnutí možnosti odpočinku. Ani okolnost, že k přerušení přestávky dochází nahodile a nepředvídatelně, ani četnost těchto přerušení nemají podle mého názoru na tento závěr vliv.

[28] Viz zejména rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 38 a citovaná judikatura).

[29] Viz zejména rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 40 a citovaná judikatura).

[30] Obdobně viz zejména rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 42 a citovaná judikatura).

[31] Obdobně viz zejména rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 43 a citovaná judikatura). Rozhodovací prostor ponechaný členským státům článkem 4 směrnice 2003/88 je tedy určen pouze k tomu, aby umožnil, aby délka a četnost přestávek byla přizpůsobena omezením spojeným s organizací práce a její povahou. Tato myšlenka se ostatně odráží v článku 13 této směrnice, podle kterého „[č]lenské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého rozvrhu, přihlédl k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s vnuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, *zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby*“ (kurzivou zvýraznil autor stanoviska).

[32] Obdobně viz zejména rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 44 a citovaná judikatura).

54. Konečně pro úplnost uvádím, že čl. 17 odst. 3 písm. c) bod iii) směrnice 2003/88 stanoví, že se lze odchýlit zejména od jejího článku 4, pokud jde mimo jiné o požární služby nebo služby civilní ochrany. Avšak vzhledem k tomu, že se spor v původním řízení zaměřuje na to, zda má být doba přestávky čerpaná XR kvalifikována jako „pracovní doba“, nebo „doba odpočinku“ ve smyslu uvedené směrnice, není nutné brát toto ustanovení v potaz; pro upřesnění dodávám, že toto ustanovení nebylo v předkládacím rozhodnutí uvedeno. V každém případě podotýkám, že Soudní dvůr rozhodl, že čl. 17 odst. 3 písm. c) bod iii) směrnice 2003/88 neumožňuje členským státům odchýlit se v případě některých kategorií pracovníků od jejího článku 2, který definuje mimo jiné pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ [33].

55. Vzhledem k předchozím úvahám navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na první a druhou předběžnou otázku tak, že článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba přestávky poskytnutá pracovníkovi v průběhu jeho denní pracovní doby, během které musí být svému zaměstnavateli k dispozici pro případ výjezdu během dvou minut, je „pracovní dobou“ ve smyslu tohoto ustanovení. Okolnost, že k výjezdům během této doby přestávky dochází nahodile a nepředvídatelně, ani četnost těchto výjezdů nemají na tuto kvalifikaci vliv.

B. Ke třetí předběžné otázce

56. Prostřednictvím třetí otázky předkládající soud v podstatě žádá Soudní dvůr o rozhodnutí, zda unijní právo brání tomu, aby vnitrostátní soud, který musí rozhodnout poté, co bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem a vráceno k dalšímu řízení ve věci, byl v souladu s vnitrostátním procesním právem vázán právním názorem tohoto nadřízeného soudu, jestliže tento názor není v souladu s unijním právem.

57. Podle ustálené judikatury Soudního dvora ze zásady přednosti unijního práva vyplývá, že pokud vnitrostátní soud, jenž má v rámci svých pravomocí uplatnit ustanovení unijního práva, nemůže vyložit vnitrostátní právní úpravu v souladu s požadavky tohoto práva, má povinnost zajistit plný účinek těchto ustanovení tak, že na základě své vlastní pravomoci podle potřeby upustí od použití jakéhokoli odporujícího ustanovení vnitrostátních právních předpisů, i když je pozdějšího data, aniž musí nejprve žádat o jeho odstranění legislativní cestou nebo jakýmkoliv jiným ústavním postupem či na toto odstranění čekat [34].

58. Povinnost vnitrostátního soudu zaručit přednost unijního práva existuje bez ohledu na to, jakou pozici má tento soud ve vnitrostátním právním řádu.

59. V kontextu vztahu mezi vnitrostátními soudy nižšího a vyššího stupně v návaznosti na řízení o předběžné otázce je třeba připomenout, že z ustálené judikatury vyplývá, že rozsudek vydaný Soudním dvorem v řízení o předběžné otázce je pro vnitrostátní soud, pokud jde o výklad či platnost předmětných aktů unijních orgánů, závazný pro řešení sporu v původním řízení [35]. Vnitrostátní soud, který uplatnil možnost, kterou mu přiznává čl. 267 druhý pododstavec SFEU, je tedy pro účely vyřešení sporu v původním řízení vázán výkladem dotčených ustanovení poskytnutým Soudním dvorem, a přísluší mu tedy případně nepoužít posouzení soudu vyššího stupně, pokud má s ohledem na tento výklad za to, že tato posouzení nejsou v souladu s unijním právem [36].

[33] Viz rozsudek Matzak (bod 39).

[34] Viz zejména rozsudek ze dne 24. června 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, bod 58 a citovaná judikatura).

[35] Viz zejména rozsudek ze dne 5. října 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, bod 29 a citovaná judikatura).

[36] Viz rozsudek ze dne 5. října 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, bod 30).

60. Dodávám, že k požadavku zajištění plného účinku unijního práva patří i povinnost vnitrostátních soudů změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s unijním právem [37]. Vnitrostátní soudy jsou tudíž povinny zajistit plný účinek článku 267 SFEU tím, že na základě své vlastní pravomoci podle potřeby upustí od použití výkladu vnitrostátního pravidla soudy vyššího stupně, jestliže uvedený výklad není slučitelný s unijním právem [38].

61. Vzhledem k výše uvedenému navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na třetí předběžnou otázku tak, že unijní právo brání tomu, aby vnitrostátní soud, který musí rozhodnout poté, co bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem a vráceno k dalšímu řízení ve věci, byl v souladu s vnitrostátním procesním právem vázán právním názorem tohoto nadřízeného soudu, jestliže tento názor není v souladu s unijním právem.

V. Závěry

62. Vzhledem k předchozím úvahám navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na předběžné otázky položené Obvodním soudem pro Prahu 9 (Česká republika) takto:

„1) Článek 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že doba přestávky poskytnutá pracovníkovi v průběhu jeho denní pracovní doby, během které musí být svému zaměstnavateli k dispozici pro případ výjezdu během dvou minut, je ‚pracovní dobou' ve smyslu tohoto ustanovení. Okolnost, že k výjezdům během této doby přestávky dochází nahodile a nepředvídatelně, ani četnost těchto výjezdů nemají na tuto kvalifikaci vliv.

2) Unijní právo brání tomu, aby vnitrostátní soud, který musí rozhodnout poté, co bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem a vráceno k dalšímu řízení ve věci, byl v souladu s vnitrostátním procesním právem vázán právním názorem tohoto nadřízeného soudu, jestliže tento názor není v souladu s unijním právem."

[37] Viz zejména rozsudek ze dne 5. července 2016, Ogňanov (C-614/14, EU:C:2016:514, bod 35 a citovaná judikatura).

[38] Viz zejména rozsudek ze dne 5. července 2016, Ogňanov (C-614/14, EU:C:2016:514, bod 36).