Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE,
predstavljeni 13. februarja 2020[1]

Zadeva C-107/19

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

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Obvodní soud pro Prahu 9 (okrožno sodišče v Pragi 9, Češka republika))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2003/88/ES – Organizacija delovnega časa – Pojem ‚delovni čas' – Odmor delavca, med katerim mora biti ta na voljo delodajalcu, da v dveh minutah odide na intervencijo – Obveznost spoštovanja pravnih presoj hierarhično višjega sodišča, ki niso v skladu s pravom Unije – Primarnost prava Unije"

I. Uvod

1. Ta predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 2 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa[2].

2. Ta predlog je bil vložen v okviru spora med osebo XR in družbo Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s. (v nadaljevanju: Dopravní podnik), ker je ta družba osebi XR zavrnila plačilo zneska v višini 95.335 čeških kron (CZK) (približno 3735 EUR)[3], skupaj z zamudnimi obrestmi, kot plačilo za odmore med njeno poklicno dejavnostjo, ki jo je kot gasilec opravljala med novembrom 2005 in decembrom 2008.

3. Obvodní soud pro Prahu 9 (okrožno sodišče v Pragi 9, Češka republika) s svojimi vprašanji za predhodno odločanje Sodišče poziva, naj navede merila, na podlagi katerih je mogoče odmor šteti za „delovni čas" ali „čas počitka" v skladu z Direktivo 2003/88.

[1] Jezik izvirnika: francoščina.

[2] UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

[3] Po menjalnem tečaju na dan 3. januarja 2019, ki je datum predložitvene odločbe.

II. Pravni okvir

A. Direktiva 2003/88

4. V uvodni izjavi 5 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek' je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem [Evropske unije] je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. […]"

5. Člen 1(1) in (2) te direktive določa:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

(a) minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, kot tudi na odmore in najdaljši tedenski delovni čas; in

(b) določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela."

6. Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Opredelitev pojmov", določa:

„V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

1. ‚delovni čas' pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso;

2. ‚čas počitka' pomeni vsak čas, ki ni delovni čas;

[…]

5. ‚izmensko delo' pomeni katero koli metodo organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju;

[…]

9. ‚ustrezen počitek' pomeni, da imajo delavci redne počitke, katerih trajanje se izrazi v časovnih enotah in ki so dovolj dolgi in nepretrgani, da zagotovijo, da zaradi utrujenosti ali drugih neenakomernih delovnih vzorcev delavci ne poškodujejo sebe, sodelavcev ali drugih in da si, ne kratkoročno ne dolgoročno, ne okvarijo zdravja."

7. Poglavje 2 Direktive 2003/88 se med drugim nanaša na „minimalni čas počitka". Člen 3 te direktive v zvezi z „dnevnim počitkom" določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju."

8. Člen 4 navedene direktive, ki se nanaša na „odmore“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu, katerega delovni dan je daljši od šestih ur, zagotovijo pravico do odmora, podrobnosti, vključno s trajanjem in pogoji, pod katerimi je dodeljen, se določijo v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnimi partnerji ali, v nasprotnem primeru, z nacionalno zakonodajo.“

9. Člen 5 Direktive 2003/88, naslovljen „Tedenski počitek“, v prvem odstavku določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevnem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3.“

10. Člen 17(3)(c)(iii) navedene direktive določa, da so mogoča odstopanja *inter alia* od člena 4 navedene direktive med drugim za gasilce.

B. Češko pravo

11. Člen 83 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (zakon št. 65/1965 o zakoniku o delovnih razmerjih), ki se je uporabljal do 31. decembra 2006, je določal:

„(1) Delovni čas je čas, v katerem mora delavec opravljati delo za delodajalca.

(2) Čas počitka je vsak čas, ki ni delovni čas.

[…]

(5) Dežurstvo je čas, v katerem je delavec v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi v pripravljenosti za morebitno nalogo, ki jo mora v nujnem primeru opraviti zunaj urnika svoje delovne ekipe.

[…]“

12. V členu 89 navedenega zakona je bilo v zvezi z „odmorom“ navedeno:

„(1) Delodajalec delavcu po največ šestih urah neprekinjenega dela zagotovi odmor za malico in počitek, ki traja vsaj 30 minut; osebi, mlajši od 18 let, se tak odmor zagotovi po največ štirih urah in pol neprekinjenega dela. Če zadevnega dela ni mogoče prekiniti, se delavcu zagotovi ustrezen čas za počitek in malico, tudi brez prekinitve službe ali dela; osebi, mlajši od 18 let, se vedno zagotovi odmor za malico in počitek v skladu s prvim stavkom.

(2) Delodajalec lahko ustrezno določi trajanje odmora za malico po posvetovanju s pristojno poklicno organizacijo.

(3) Delodajalec določi začetek in konec teh odmorov po posvetovanju s pristojno poklicno organizacijo.

(4) Odmori za malico in počitek se ne zagotovijo na začetku ali koncu delovnega časa.

(5) Zagotovljeni odmori za malico in počitek se ne vštevajo v delovni čas.“

13. Te določbe so bile spremenjene z zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (zakon št. 262/2006 o zakoniku o delovnih razmerjih), ki je začel veljati 1. januarja 2007. Člen 78 tega zakona določa:

„(1) V določbah, ki urejajo delovni čas in čas počitka, se uporabljajo naslednje opredelitve:

(a) ‚delovni čas' je čas, v katerem mora delavec opravljati delo za delodajalca, in čas, v katerem je delavec na delovnem mestu v pripravljenosti, da izvede nalogo po navodilih delodajalca;

[…]

(h) ‚dežurstvo' je čas, v katerem je delavec v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi v pripravljenosti za morebitno nalogo, ki jo mora v nujnem primeru opraviti zunaj urnika svoje delovne ekipe. Dežurstvo se lahko opravlja le na drugem mestu, dogovorjenem z delavcem, ki ni delovno mesto delavca;

[…]"

14. V zvezi z odmorom in odmorom zaradi varnosti člen 88 navedenega zakona določa:

„(1) Delodajalec delavcu po največ šestih urah neprekinjenega dela zagotovi odmor za malico in počitek, ki traja vsaj 30 minut; delavcem, mlajšim od 18 let, se tak odmor zagotovi po največ štirih urah in pol neprekinjenega dela. Če zadevnega dela ni mogoče prekiniti, se delavcu zagotovi ustrezen čas za počitek in malico, tudi brez prekinitve službe ali dela; ta čas se všteje v delovni čas. Delavcem, mlajšim od 18 let, se vedno zagotovi odmor za malico in počitek v skladu s prvim stavkom.

(2) Če je treba odmor za malico in počitek razdeliti, mora del tega odmora trajati vsaj 15 minut.

[…]"

III. Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

15. Oseba XR je od novembra 2005 do decembra 2008 pri družbi Dopravní podnik opravljala poklic gasilca kot gasilec vodja intervencij in nato kot gasilec.

16. Oseba XR je bila vključena v sistem izmenskega dela, ki je vključevalo jutranjo izmeno od 6.45 do 19.00 in nočno izmeno od 18.45 do 7.00. Njen dnevni urnik dela je vključeval dva odmora za malico in počitek po 30 minut.

17. Med 6.30 in 13.30 je lahko šla oseba XR v menzo za zaposlene, oddaljeno 200 metrov od njenega delovnega mesta, če je bila opremljena z radijskim oddajnikom, prek katerega je bila v primeru nujnega odhoda na intervencijo opozorjena, da ima dve minuti časa, da pride do izhoda, in da jo bo intervencijsko vozilo pobralo pred menzo za zaposlene. Poleg tega je bil v depoju, v katerem je oseba XR opravljala delo, prostor, v katerem je bilo mogoče pripraviti malico med drugim zunaj delovnega časa menze za zaposlene.

18. Odmori so se vštevali v delovni čas osebe XR le, če so bili prekinjeni zaradi intervencije. Zato neprekinjeni odmori niso bili plačani.

19. Oseba XR je ta način izračuna svojega plačila izpodbijala in je, ker je menila, da odmor, čeprav neprekinjen, pomeni delovni čas, zahtevala znesek 95.335 CZK (približno 3735 EUR), skupaj z zamudnimi obrestmi, kot plačilo, ki ji je bilo dolgovano za dva dnevna odmora, ki nista bila upoštevana v obdobju zaposlitve iz spora o glavni stvari.

20. Predložitveno sodišče, ki je odločalo na prvi stopnji, je ugodilo predlogu osebe XR. To sodbo z dne 14. septembra 2016 je nato v pritožbenem postopku potrdilo Městský soud v Praze (mestno sodišče v Pragi, Češka republika).

21. Družba Dopravní podnik je zoper ti sodbi vložila kasacijsko pritožbo pri Nejvyšší soud (vrhovno sodišče, Češka republika), ki je navedeni sodbi razveljavilo s sodbo z dne 12. junija 2018. Navedeno sodišče je na podlagi upoštevnih nacionalnih določb menilo, da čeprav nikakor ni izključeno, da so odmori lahko prekinjeni zaradi intervencije, so te prekinitve le naključne in nepredvidljive, tako da jih ni mogoče šteti za redni del opravljanja poklicnih obveznosti. Zato odmorov načeloma ni bilo mogoče obravnavati kot delovni čas.

22. Nejvyšší soud (vrhovno sodišče) je zato zadevo vrnilo predložitvenemu sodišču v ponovno vsebinsko odločanje. Zadnjenavedeno sodišče poudarja, da ga v skladu z nacionalnimi postopkovnimi pravili zavezuje mnenje Nejvyšší soud (vrhovno sodišče).

23. Vendar predložitveno sodišče meni, da okoliščine, v katerih je morala oseba XR vzeti odmore, govorijo v prid temu, da se ti odmori štejejo za „delovni čas“ v smislu člena 2 Direktive 2003/88.

24. V teh okoliščinah je Obvodní soud pro Prahu 9 (okrožno sodišče v Pragi 9) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba odmor, ko mora biti delavec svojemu delodajalcu na voljo v dveh minutah, če gre za nujni poziv, šteti za ‚delovni čas‘ v smislu člena 2 Direktive [2003/88]?

2. Ali na presojo zgornjega vprašanja vpliva dejstvo, da je taka prekinitev [odmora] v primeru nujnega poziva samo slučajna in nepredvidljiva oziroma, odvisno od primera, kako pogosto do take prekinitve pride?

3- Ali lahko sodišče prve stopnje, ki odloča po tem, ko je višje sodišče razveljavilo njegovo sodbo in mu jo vrnilo v ponovno razsojanje, ne upošteva pravnega mnenja, ki ga je izrazilo višje sodišče in ki je zavezujoče za sodišče prve stopnje, če je to mnenje v nasprotju s pravom Unije?“

IV. Analiza

A. Prvo in drugo vprašanje za predhodno odločanje

25. Predložitveno sodišče s prvim in drugim vprašanjem, ki ju je po mojem mnenju treba preučiti skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 2 Direktive 2003/88 razlagati tako, da „delovni čas“ v smislu navedene določbe vključuje odmor, ki je delavcu zagotovljen med njegovim dnevnim delovnim časom in med katerim mora biti na voljo svojemu delodajalcu, da po potrebi v dveh minutah odide na intervencijo, ter ali na to opredelitev vplivajo občasnost, nepredvidljivost in pogostost odhodov na intervencijo med tem odmorom.

26. Uvodoma je treba ugotoviti, da se spor o glavni stvari nanaša na vprašanje plačila delavcu za odmore za malico in počitek, ki niso všteti v izračun delovnega časa in torej niso podlaga za izplačilo plače, ker se v izračun delovnega časa všteje in plača kot nadure le čas dejanskih intervencij delavca.

27. V zvezi s tem iz sodne prakse Sodišča izhaja, da razen posebnega primera iz člena 7(1) Direktive 2003/88 v zvezi s plačanim letnim dopustom ta direktiva ureja le nekatere vidike organizacije delovnega časa, tako da se načeloma ne uporablja za plače delavcev. [4]

28. Vendar ta ugotovitev ne zmanjšuje upoštevnosti postavljenih vprašanj in potrebe, da se nanje odgovori. Sodišče je pristojno, da predložitvenemu sodišču zagotovi razlago pojmov „delovni čas“ in „čas počitka“ iz Direktive 2003/88, zadnjenavedeno sodišče pa mora nato v skladu z nacionalnim pravom iz tega izpeljati posledice v zvezi s plačilom za odmore. [5]

29. Po tem pojasnilu bom najprej spomnil, da je Sodišče že večkrat razsodilo, da je v smislu Direktive 2003/88 pojem „delovni čas“ opredeljen kot vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso. [6] Opredelitev „delovnega časa“ v smislu navedene direktive torej izhaja iz kombinacije treh meril, in sicer prostorskega merila (biti na delovnem mestu), merila avtoritete (biti na razpolago delodajalcu) in poklicnega merila (opravljati svoje naloge in dolžnosti).

30. Sodna praksa Sodišča v zvezi z opredelitvijo časa kot „delovnega časa“ se je oblikovala z zrcaljenjem pojma „čas počitka“, ki je v skladu s členom 2, točka 2, Direktive 2003/88 opredeljen kot „vsak čas, ki ni delovni čas“. „Delovni čas“ se torej razume kot nasprotje „časa počitka“, pri čemer se ta dva pojma izključujeta, [7] ne da bi med njima obstajala vmesna kategorija. Čeprav se tako binarno razlikovanje morda zdi togo, [8] besedilo Direktive 2003/88 ne pušča prostora za uvedbo „sivega časa“, ki bi se vrinil med delovni čas in čas počitka. Ni torej ustrezno odstopati od te dihotomije, tako da „tisto, kar ne spada v pojem delovni čas, spada v pojem čas počitka, in obratno“. [9]

31. Poleg tega naj spomnim, da iz sodne prakse Sodišča izhaja, da sta pojma „delovni čas“ in „čas počitka“ v smislu Direktive 2003/88 pojma prava Unije, ki ju je treba opredeliti glede na objektivne značilnosti, ob sklicevanju na sistem in namen te direktive, ki je vzpostavitev minimalnih zahtev za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev. [10]

32. Čeprav Sodišče še ni imelo priložnosti, da bi se izreklo o vprašanju opredelitve odmora kot „delovnega časa“ ali „časa počitka“ v smislu Direktive 2003/88, se je že večkrat ukvarjalo z opredelitvijo časa dežurstva delavcev, ki spadajo na področje uporabe navedene direktive. Preučitev sodne prakse Sodišča na tem področju bo omogočila usmeritev mojega razlogovanja, ne da bi se pri tem zabrisale posebnosti odmora.

4 Glej zlasti sodbo z dne 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța in drugi (C-147/17, EU:C:2018:926, točka 35 in navedena sodna praksa).

5 Predložitveno sodišče poleg tega poudarja, da predmet postavljenih vprašanj nikakor ni določitev zneska plačila za sporni čas (glej točko 23 predložitvene odločbe).

6 Glej zlasti sodbo z dne 26. julija 2017, Hälvä in drugi (C-175/16, EU:C:2017:617, točka 41 in navedena sodna praksa).

7 Glej zlasti sodbo z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, v nadaljevanju: sodba Matzak, EU:C:2018:82, točka 55 in navedena sodna praksa).

8 Glej v tem smislu sklepne predloge generalne pravobranilke E. Sharpston v zadevi Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, točka 49).

9 Glej sklepne predloge generalnega pravobranilca Y. Bota v zadevi Komisija/Irska (C-87/14, EU:C:2015:192, točka 40).

10 Glej zlasti sodbo Matzak (točka 62 in navedena sodna praksa).

33. Sodišče je izhajalo iz ugotovitve, da „je treba v skladu s sedanjim stanjem prava Unije čas dežurstva, ki ga delavec preživi v okviru dejavnosti, ki jih opravlja za delodajalca, šteti bodisi za ‚delovni čas' bodisi za ‚čas počitka'", [11] in razsodilo, da je ob upoštevanju cilja Direktive 2003/88, ki je zagotoviti varnost in zdravje delavcev s tem, da se jim zagotovijo minimalni čas počitka in ustrezni odmori, „treba za fizično navzočnost in razpoložljivost delavca na delovnem mestu v času dežurstva zaradi nudenja strokovnih storitev šteti, da spada pod opravljanje njegovih nalog, čeprav se dejansko opravljena aktivnost spreminja glede na okoliščine". [12]

34. Iz sodne prakse Sodišča tako izhaja, da „je odločilni dejavnik za opredelitev ‚delovnega časa' v smislu Direktive 2003/88 to, da je delavec zavezan biti fizično prisoten na kraju, ki ga določi delodajalec, in da mu mora biti tam na razpolago, da bi lahko takoj opravil ustrezne naloge, če bi bilo to potrebno. Za te obveznosti, ki zadevnim delavcem onemogočajo izbiro kraja bivanja med obdobji dežurstva, je treba namreč šteti, da spadajo k opravljanju njihovih nalog." [13]

35. Sodišče je pri uporabi te sodne prakse posebej obravnavalo položaj, v katerem delavec opravlja dežurstvo po sistemu pripravljenosti za delo, po katerem mora biti stalno dosegljiv, ne da bi moral biti prisoten na delovnem mestu. V tem položaju lahko namreč delavec po mnenju Sodišča, „čeprav je delodajalcu na razpolago, ker mora biti dosegljiv, s svojim časom upravlja z manj omejitvami in se lahko posveča lastnim interesom. V teh okoliščinah je treba za ‚delovni čas' v smislu Direktive 2003/88 šteti le čas dejanskega opravljanja storitev." [14]

36. V zadevi, v kateri je bila izdana sodba Matzak, je Sodišče obravnavalo naslednji primer: Rudy Matzak je moral biti v času dežurstva ne samo dosegljiv. Dolžan se je bil tudi odzvati na poziv svojega delodajalca v osmih minutah in biti fizično prisoten na kraju, ki ga je določil delodajalec. Vendar je bil ta kraj stalno prebivališče R. Matzaka, in ne njegovo delovno mesto.

37. Sodišče je v takih okoliščinah razsodilo, da „obveznost fizične prisotnosti na kraju, ki ga določi delodajalec, in omejitev, ki z geografskega in časovnega vidika izhaja iz obveznosti, da pride na delovno mesto v roku 8 minut, objektivno omejujeta možnosti delavca, ki je v položaju R. Matzaka, za posvečanje svojim osebnim in socialnim interesom". [15] Po mnenju Sodišča se namreč „[g]lede na takšne omejitve […] položaj R. Matzaka razlikuje od položaja delavca, ki mora biti med dežurstvom zgolj na razpolago delodajalcu, da ga ta lahko prikliče". [16] Sodišče je odločilo, da je treba pojem „delovni čas" iz člena 2 Direktive 2003/88 razlagati tako, da se uporablja za položaj, v katerem je delavec zavezan čas dežurstva preživljati na domu, tam biti na razpolago svojemu delodajalcu in biti zmožen priti na delovno mesto v osmih minutah. [17] Sodišče je v svojem razlogovanju za odločilno štelo okoliščino, da se z obveznostjo delavca, da se v času dežurstva, ki ga preživlja na domu, na klic delodajalca odzove v osmih minutah, znatno omejujejo možnosti za opravljanje drugih dejavnosti. [18]

11 Glej sodbo Matzak (točka 55 in navedena sodna praksa).

12 Glej zlasti sodbo Matzak (točka 57 in navedena sodna praksa).

13 Glej zlasti sodbo Matzak (točka 59 in navedena sodna praksa).

14 Glej sodbo Matzak (točka 60 in navedena sodna praksa).

15 Glej sodbo Matzak (točka 63).

16 Glej sodbo Matzak (točka 64).

17 Glej sodbo Matzak (točka 65).

18 Glej sodbo Matzak (točka 66).

38. Menim, da to, kar je Sodišče razsodilo v sodbi Matzak, še toliko bolj velja v položaju, v katerem je delavec, čigar prosto gibanje v času odmora je omejeno že zaradi kratkotrajnosti tega odmora, omejen krajevno in časovno, saj mora biti v pripravljenosti, da po potrebi v dveh minutah odide na intervencijo.

39. Zaradi te velike omejitve je za delavca nemogoče, da bi svoj odmor organiziral, kot si želi, ter ga posvetil svojim osebnim in socialnim interesom. Nasprotno, za tega delavca je treba šteti, da v času odmora ostane na voljo delodajalcu, ker je pravno zavezan izpolnjevati navodila svojega delodajalca in zanj opravljati delo.[19] Naj dodam, da je delavec zaradi omejitve, da mora biti v času odmora v pripravljenosti, da po potrebi v dveh minutah odide na intervencijo, v položaju neprekinjenega opravljanja svojih nalog in stalne pozornosti. Poleg tega poudarjam, da se ta delavec v času odmora ne nadomešča.

40. Če so taki pogoji izpolnjeni, opredelitev odmora kot „delovnega časa“ v smislu Direktive 2003/88 po mojem mnenju ne sme biti odvisna od občasnosti in nepredvidljivosti ter pogostosti odhodov na intervencijo med tem odmorom. Uporabljena opredelitev namreč ne sme biti odvisna od variiranja takega naključja, sicer preidemo na področje kazuistike, ki ustvarja pravno negotovost. Poleg tega je Sodišče že razsodilo, da se mora navedena direktiva uporabljati za dejavnosti gasilcev „kljub temu, da so intervencije, ki jih te dejavnosti lahko obsegajo, po naravi nepredvidljive“.[20]

41. Poleg tega opozarjam, da po mnenju Sodišča med značilnimi elementi pojma „delovni čas“ v smislu člena 2 Direktive 2003/88 ni intenzivnosti dela, ki ga opravlja delavec, ali njegove storilnosti.[21] Opredelitev „delovnega časa“ v smislu navedene direktive kot obdobja prisotnosti delavca na kraju njegovega dela tako ne more biti odvisna od intenzivnosti dejavnosti tega delavca, ampak samo od njegove obveznosti, da je na voljo svojemu delodajalcu.[22] Poleg tega ugotovitev, da se dejansko opravljena aktivnost spreminja glede na okoliščine, ne nasprotuje temu, da se za delavca šteje, da opravlja svoje naloge.[23]

42. Na podlagi teh elementov sklepam, da opredelitev „delovnega časa“ v smislu Direktive 2003/88 ne more biti omejena le na intervencije, ki jih delavec izvede med odmorom, temveč zajema, širše, čas, v katerem ta delavec ostane na voljo svojemu delodajalcu, da po potrebi v dveh minutah odide na intervencijo.

43. Ne zanikam, da – kot trdi Evropska komisija – ima odmor zaradi svoje narave posebnosti, po katerih se razlikuje od časa dnevnega in tedenskega počitka iz členov 3 in 5 Direktive 2003/88 ter zaradi katerih je lahko povezan s posebnimi omejitvami.[24] Ne trdim torej, da bi moral odmor v kvalitativnem smislu delavcem zagotavljati enake možnosti, da se posvečajo svojim osebnim in socialnim interesom, kot preostali čas počitka, ki zlasti zaradi svoje dolžine tem delavcem

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

[20] Glej zlasti sodbo Matzak (točka 27 in navedena sodna praksa).

[21] Glej zlasti sodbo Matzak (točka 56 in navedena sodna praksa).

[22] Glej sodbo z dne 1. decembra 2005, Dellas in drugi (C-14/04, EU:C:2005:728, točka 58).

[23] Glej sodbo Matzak (točka 57 in navedena sodna praksa).

[24] Predvsem ima odmor časovne in krajevne omejitve, ki so neločljivo povezane z njegovo kratkotrajnostjo. Dejstvo, da je vrinjen med dve obdobji dela, lahko tudi pomeni, da mora delavec pri nekaterih vrstah zaposlitve na primer ostati v uniformi tudi med odmorom.

dopušča še druge osebne opravke.[25] Glede na zgoraj navedeno je po mojem mnenju razlaga, ki jo predlagam, edina, ki zagotavlja, da odmor iz člena 4 Direktive 2003/88 delavcu dejansko omogoča, da ta čas nameni počitku.

44. Odmor je namreč čas počitka, kot je razvidno iz uvodne izjave 5 Direktive 2003/88, s katero so v zahtevo, da morajo „[v]si delavci […] imeti ustrezen počitek“, vključeni „ustrezni odmori“. Poudariti je treba tudi, da je po eni strani člen 4 navedene direktive del poglavja 2 navedene direktive, ki se nanaša zlasti na „minimalni čas počitka“, in da je po drugi strani ta člen med členom 3, ki se nanaša na dnevni počitek, in členom 5, ki se nanaša na tedenski počitek.

45. Naj v zvezi s tem spomnim, da je namen Direktive 2003/88 določitev minimalnih zahtev, namenjenih izboljšanju življenjskih in delovnih razmer za delavce s približevanjem nacionalnih zakonodaj, ki se nanašajo predvsem na delovni čas.[26]

46. Namen te harmonizacije na ravni Evropske unije glede organizacije delovnega časa je zagotavljati boljšo zaščito varnosti in zdravja delavcev, tako da se jim zagotovi pravica do minimalnega počitka, predvsem dnevnega in tedenskega, in do primernih odmorov ter da se določi zgornja meja tedenskega delovnega časa.[27]

47. Tako morajo države članice poleg ukrepov, ki jih morajo sprejeti v skladu z določbami členov 3 in 5 Direktive 2003/88,[28] v skladu s členom 4 navedene direktive sprejeti „potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu, katerega delovni dan je daljši od šestih ur, zagotovijo pravico do odmora, podrobnosti, vključno s trajanjem in pogoji, pod katerimi je dodeljen, [pa] se določijo v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnimi partnerji ali, v nasprotnem primeru, z nacionalno zakonodajo“.

48. Da bi se zagotovil polni učinek Direktive 2003/88, morajo torej države članice zagotoviti spoštovanje tega minimalnega časa počitka, določenega v navedeni direktivi.[29] To pomeni, da države članice zagotovijo, da odmor delavcu dejansko omogoča, da ta čas nameni počitku.

49. Čeprav člen 4 Direktive 2003/88 ne določa konkretnih pravil, kako naj države članice zagotovijo izvrševanje pravice do odmora, pa morajo biti ta določena s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji, ali če teh ni, z nacionalno zakonodajo.

50. Vendar je treba, tako kot je Sodišče razsodilo v zvezi z minimalnim časom počitka iz členov 3 in 5 Direktive 2003/88, ugotoviti, da čeprav imajo države članice pri tem sicer polje proste presoje, pa morajo – ob upoštevanju glavnega cilja navedene direktive, ki je zagotoviti učinkovito zaščito življenjskih in delovnih razmer za delavce ter boljšo zaščito varnosti in zdravja delavcev – zagotoviti, da se v celoti doseže polni učinek pravice iz člena 4 navedene direktive, tako da ti delavci dejansko uživajo ugodnosti odmora, če je dnevni delovni čas daljši od šestih ur.[30]

[25] Tako je očitno, da delavec ne more enako svobodno razpolagati s svojim časom, če ima 30 minut odmora in če ima 11 ur dnevnega počitka ali 24 ur tedenskega počitka.

[26] Glej zlasti sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 36 in navedena sodna praksa).

[27] Glej zlasti sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 37 in navedena sodna praksa).

[28] Glej zlasti sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 38 in navedena sodna praksa).

[29] Glej zlasti sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 40 in navedena sodna praksa).

[30] Glej zlasti po analogiji sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 42 in navedena sodna praksa).

51. Iz tega izhaja, da pravila, ki jih države članice določijo za zagotovitev izvrševanja določb Direktive 2003/88, ne smejo biti taka, da bi izničila bistvo pravice do odmora, določene v členu 4 navedene direktive. [31]

52. V zvezi s tem je treba spomniti, da je delavca treba šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, zato je treba nujno preprečiti, da bi imel delodajalec možnost, da mu njegove pravice omeji. [32]

53. Zdi se mi, da namena člena 4 Direktive 2003/88 ni mogoče doseči, če se lahko odmor delavca kadar koli prekine. Zaradi te negotovosti v zvezi možnostjo intervencije mora biti delavec, kot sem že navedel, stalno pozoren, kar je v nasprotju z namenom počitka med odmorom. Na to ugotovitev po mojem mnenju ne vplivata ne okoliščina, da so prekinitve odmora občasne in nepredvidljive, ne pogostost teh prekinitev.

54. Nazadnje, zaradi celovitosti poudarjam, da člen 17(3)(c)(iii) Direktive 2003/88 določa, da so mogoča odstopanja *inter alia* od člena 4 navedene direktive med drugim za gasilske službe ali službe civilne zaščite. Ker pa je spor o glavni stvari osredotočen na opredelitev odmora osebe XR kot „delovnega časa“ ali „časa počitka“ v smislu navedene direktive, ni treba upoštevati te določbe, ki – to moram navesti – ni bila navedena v predložitveni odločbi. Vsekakor opozarjam, da je Sodišče razsodilo, da člen 17(3)(c)(iii) Direktive 2003/88 državam članicam ne dopušča, da pri nekaterih kategorijah delavcev odstopajo od člena 2 navedene direktive, v katerem sta med drugim opredeljena pojma „delovni čas“ in „čas počitka“. [33]

55. Glede na zgornje ugotovitve Sodišču predlagam, naj na prvo in drugo vprašanje za predhodno odločanje odgovori, da je treba člen 2 Direktive 2003/88 razlagati tako, da „delovni čas“ v smislu navedene določbe vključuje odmor, ki je delavcu zagotovljen med njegovim dnevnim delovnim časom in med katerim mora biti na voljo svojemu delodajalcu, da po potrebi v dveh minutah odide na intervencijo. Občasnost in nepredvidljivost ali pogostost odhodov na intervencijo med tem odmorom ne vplivajo na to opredelitev.

B. Tretje vprašanje za predhodno odločanje

56. Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem Sodišče v bistvu poziva, naj odloči, ali pravo Unije nasprotuje temu, da je nacionalno sodišče, ki mora odločati po tem, ko je hierarhično višje sodišče razveljavilo njegovo sodbo in mu zadevo vrnilo v ponovno razsojanje, v skladu z nacionalnim postopkovnim pravom vezano na pravne presoje tega višjega sodišča, če te presoje niso v skladu s pravom Unije.

57. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča iz načela primarnosti prava Unije izhaja, da če nacionalno sodišče, ki v okviru svojih pristojnosti uporablja določbe prava Unije, ne more podati razlage nacionalne ureditve, ki bi bila skladna z zahtevami prava Unije, ima dolžnost zagotoviti

[31] Glej po analogiji zlasti sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 43 in navedena sodna praksa). Zato je edini namen polja proste presoje, ki ga imajo države članice na podlagi člena 4 Direktive 2003/88, omogočiti, da se trajanje in pogostost odmorov prilagodita omejitvam v zvezi z organizacijo in naravo dela. Ta ideja je poleg tega izražena v členu 13 navedene direktive, v skladu s katerim „[d]ržave članice sprejmejo ukrepe, s katerimi zagotovijo, da delodajalec, ki namerava organizirati delo po določenem vzorcu, glede na vrsto dejavnosti ter varnostne in zdravstvene zahteve, *zlasti glede odmorov med delovnim časom*, upošteva splošno načelo prilagajanja dela delavcu z namenom, da se olajša monotono delo in delo z določenim ponavljanjem“ (moj poudarek).

[32] Glej po analogiji zlasti sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 44 in navedena sodna praksa).

[33] Glej sodbo Matzak (točka 39).

polni učinek teh določb, pri čemer lahko po potrebi odloči, da ne bo uporabilo neskladne določbe nacionalne zakonodaje, tudi poznejše, ne da bi mu bilo treba zahtevati ali čakati predhodno odpravo te določbe po zakonodajni poti ali kakšnem drugem ustavnem postopku. [34]

58. Dolžnost nacionalnega sodišča, da zagotavlja primarnost prava Unije, obstaja ne glede na hierarhični položaj, ki ga ima to sodišče v nacionalnem pravnem redu.

59. Tako je treba v okviru razmerja med hierarhično nižjimi in višjimi nacionalnimi sodišči po predlogu za sprejetje predhodne odločbe opozoriti, da iz ustaljene sodne prakse izhaja, da je sodba, ki jo Sodišče izreče v okviru predhodnega odločanja, za nacionalno sodišče zavezujoča glede razlage ali veljavnosti zadevnih aktov institucij Unije za rešitev spora v glavni stvari. [35] Zato je nacionalno sodišče, ki je uporabilo možnost na podlagi člena 267, drugi odstavek, PDEU, za rešitev spora v glavni stvari vezano na razlago zadevnih določb, ki jo je podalo Sodišče, in mora torej po potrebi odstopiti od presoje hierarhično višjega sodišča, če glede na to razlago ocenjuje, da ta presoja ni skladna s pravom Unije. [36]

60. Naj dodam, da zahteva po zagotovitvi polnega učinka prava Unije vključuje obveznost nacionalnih sodišč, da po potrebi spremenijo ustaljeno sodno prakso, če ta temelji na razlagi nacionalnega prava, ki ni združljiva s pravom Unije. [37] Zato so nacionalna sodišča obvezana zagotoviti polni učinek člena 267 PDEU, tako da po potrebi po uradni dolžnosti ne uporabijo nobenega nacionalnega pravila, kakor ga je razlagalo hierarhično višje sodišče, če ta razlaga ni združljiva s pravom Unije. [38]

61. Glede na zgoraj navedeno Sodišču predlagam, naj na tretje vprašanje za predhodno odločanje odgovori, da pravo Unije nasprotuje temu, da je nacionalno sodišče, ki mora odločati po tem, ko je hierarhično višje sodišče razveljavilo njegovo sodbo in mu zadevo vrnilo v ponovno razsojanje, v skladu z nacionalnim postopkovnim pravom vezano na pravne presoje tega višjega sodišča, če te presoje niso v skladu s pravom Unije.

V. Predlog

62. Ob upoštevanju navedenega Sodišču predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je postavilo Obvodní soud pro Prahu 9 (okrožno sodišče v Pragi 9, Češka republika), odgovori:

1. Člen 2 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da „delovni čas“ v smislu navedene določbe vključuje odmor, ki je delavcu zagotovljen med njegovim dnevnim delovnim časom in med katerim mora biti na voljo svojemu delodajalcu, da po potrebi v dveh minutah odide na intervencijo. Občasnost in nepredvidljivost ali pogostost odhodov na intervencijo med tem odmorom ne vplivajo na to opredelitev.

[34] Glej zlasti sodbo z dne 24. junija 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, točka 58 in navedena sodna praksa).

[35] Glej zlasti sodbo z dne 5. oktobra 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, točka 29 in navedena sodna praksa).

[36] Glej sodbo z dne 5. oktobra 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, točka 30).

[37] Glej zlasti sodbo z dne 5. julija 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, točka 35 in navedena sodna praksa).

[38] Glej zlasti sodbo z dne 5. julija 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, točka 36).

2. Pravo Unije nasprotuje temu, da je nacionalno sodišče, ki mora odločati po tem, ko je hierarhično višje sodišče razveljavilo njegovo sodbo in mu zadevo vrnilo v ponovno razsojanje, v skladu z nacionalnim postopkovnim pravom vezano na pravne presoje tega višjega sodišča, če te presoje niso v skladu s pravom Unije.