Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΆΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΎ ΕΙΣΑΓΓΕΛΈΑ
GIOVANNI PITRUZZELLA
της 13ης Φεβρουαρίου 2020[1]

Υπόθεση C-107/19

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

[αίτηση του Obvodní soud pro Prahu 9
(πρωτοδικείο 9ου τομέα Πράγας, Τσεχική Δημοκρατία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Έννοια του "χρόνου εργασίας" – Διάλειμμα κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι στη διάθεση του εργοδότη ώστε να είναι έτοιμος να αναχωρήσει εντός δύο λεπτών για άμεση επέμβαση – Δέσμευση από τις νομικές εκτιμήσεις ανώτερου δικαστηρίου οι οποίες δεν είναι σύμφωνες με το δίκαιο της Ένωσης – Υπεροχή του δικαίου της Ένωσης»

I. Εισαγωγή

1. Η υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 2 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας[2].

2. Η εν λόγω αίτηση υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του XR και της Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s. (στο εξής: Dopravní podnik) όσον αφορά την άρνηση της δεύτερης να καταβάλει στον XR το ποσό των 95 335 τσεχικών κορωνών (στο εξής: CZK) (περίπου 3 735 ευρώ)[3], πλέον τόκων υπερημερίας, ως αμοιβή για τα διαλείμματα που αυτός έλαβε κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του ως πυροσβέστη από τον Νοέμβριο του 2005 έως τον Δεκέμβριο του 2008.

3. Με τα προδικαστικά ερωτήματα, το Obvodní soud pro Prahu 9 (πρωτοδικείο 9ου τομέα Πράγας, Τσεχική Δημοκρατία) ζητεί από το Δικαστήριο να του υποδείξει τα κριτήρια βάσει των οποίων ο χρόνος διαλείμματος μπορεί να χαρακτηριστεί ως «χρόνος εργασίας» ή ως «περίοδος ανάπαυσης» κατ' εφαρμογήν της οδηγίας 2003/88.

1 Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 ΕΕ 2003, L 299, σ. 9.

3 Με την ισοτιμία που ίσχυε στις 3 Ιανουαρίου 2019, ημερομηνία εκδόσεως της απόφασης περί παραπομπής.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Η οδηγία 2003/88

4. Η αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας 2003/88 έχει ως εξής:

«Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης. Η έννοια της "ανάπαυσης" πρέπει να εκφράζεται σε μονάδες χρόνου, και συγκεκριμένα ημέρες, ώρες ή και κλάσματά τους. Οι εργαζόμενοι στην [Ευρωπαϊκή Ένωση] πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης, ημερησίας, εβδομαδιαίας και ετήσιας καθώς και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας […]».

5. Το άρθρο 1, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας αυτής ορίζει τα εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

2. Εφαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, και

β) σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας.»

6. Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο επιγράφεται «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

1. "χρόνος εργασίας": κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

2. "περίοδος ανάπαυσης": κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας·

[…]

5. "εργασία κατά βάρδιες": κάθε μέθοδος οργάνωσης της ομαδικής εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαδέχονται ο ένας τον άλλον στις ίδιες θέσεις εργασίας με ορισμένο ρυθμό, περιλαμβανομένου του ρυθμού περιτροπής, η οποία μπορεί να είναι συνεχής ή ασυνεχής, πράγμα το οποίο υποχρεώνει τους εργαζόμενους να επιτελούν μια εργασία σε διαφορετικές ώρες σε μια δεδομένη περίοδο ημερών ή εβδομάδων·

[…]

9. “επαρκής χρόνος ανάπαυσης”: η πραγματική κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν τακτικές περιόδους ανάπαυσης, η διάρκεια των οποίων εκφράζεται σε μονάδες χρόνου και οι οποίες είναι επαρκώς μακρές και συνεχείς, ώστε να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι δεν θα προκαλούν σωματικές βλάβες στους ίδιους, σε συναδέλφους τους ή σε τρίτους και ότι δεν θα βλάπτουν την υγεία τους, βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, λόγω κόπωσης ή άτακτων ρυθμών εργασίας.»

7. Στο κεφάλαιο 2 της οδηγίας 2003/88 ρυθμίζονται μεταξύ άλλων οι «[ε]λάχιστες περίοδοι ανάπαυσης». Το άρθρο 3 της οδηγίας, που αφορά την «[η]μερήσια ανάπαυση», έχει ως εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών».

8. Το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας, που αφορά τα «[δ]ιαλείμματα», έχει ως εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται για κάθε εργαζόμενο χρόνος διαλείμματος όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος, ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις ή από συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων ή, ελλείψει αυτών, από την εθνική νομοθεσία.»

9. Το άρθρο 5 της οδηγίας 2003/88, με τίτλο «Εβδομαδιαία ανάπαυση», προβλέπει στο πρώτο εδάφιο τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά περίοδο επτά ημερών, μια ελάχιστη περίοδο συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων ωρών, στις οποίες προστίθενται οι ένδεκα ώρες ημερήσιας ανάπαυσης, οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 3.»

10. Το άρθρο 17, παράγραφος 3, στοιχείο γ′, σημείο iii, της εν λόγω οδηγίας προβλέπει ότι επιτρέπονται παρεκκλίσεις από το άρθρο 4 όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τις πυροσβεστικές υπηρεσίες.

Β. Το τσεχικό δίκαιο

11. Το άρθρο 83 του zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (νόμος 65/1965, εργατικός κώδικας), το οποίο ίσχυε έως τις 31 Δεκεμβρίου 2006, προέβλεπε τα εξής:

«(1) Χρόνος εργασίας είναι η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει εργασία στον εργοδότη.

(2) Περίοδος ανάπαυσης είναι κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας.

[…]

(5) Χρόνος ετοιμότητας προς εργασία είναι η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος οφείλει, βάσει της σύμβασης εργασίας, να είναι σε ετοιμότητα να αναλάβει, σε περίπτωση επιτακτικής ανάγκης, εργασία η οποία θα πρέπει να εκτελεστεί εκτός του ωραρίου της ομάδας εργασίας του.

[…]»

12. Το άρθρο 89 του ιδίου νόμου, σχετικά με τα «διαλείμματα», είχε ως εξής:

«(1) Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον εργαζόμενο, έπειτα από διάστημα που δεν υπερβαίνει τις έξι ώρες αδιάλειπτης εργασίας, διάλειμμα για γεύμα και ανάπαυση τουλάχιστον τριάντα λεπτών· στους ανηλίκους το διάλειμμα αυτό χορηγείται έπειτα από διάστημα που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις ώρες και τριάντα λεπτά αδιάλειπτης εργασίας. Αν η εργασία δεν είναι δυνατόν να διακοπεί, πρέπει να παρέχεται στον εργαζόμενο επαρκής χρόνος για ανάπαυση και γεύμα, έστω και χωρίς διακοπή της υπηρεσίας ή της εργασίας· στους ανηλίκους χορηγείται πάντοτε διάλειμμα για γεύμα και ανάπαυση υπό την έννοια της πρώτης περιόδου.

(2) Ο εργοδότης μπορεί να καθορίσει κατά τρόπο κατάλληλο τη διάρκεια του διαλείμματος για γεύμα, μετά από διαβούλευση με την αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση.

(3) Ο εργοδότης καθορίζει την ώρα έναρξης και λήξης των διαλειμμάτων μετά από διαβούλευση με την αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση.

(4) Τα διαλείμματα για γεύμα και ανάπαυση δεν χορηγούνται συνεχόμενα με την έναρξη ή τη λήξη του χρόνου εργασίας.

(5) Τα διαλείμματα για γεύμα και ανάπαυση δεν συνυπολογίζονται στον χρόνο εργασίας.»

13. Οι διατάξεις αυτές τροποποιήθηκαν με τον zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (νόμος 262/2006, εργατικός κώδικας), ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2007. Το άρθρο 78 του νόμου αυτού ορίζει τα εξής:

«(1) Για τους σκοπούς των διατάξεων που διέπουν τον χρόνο εργασίας και την περίοδο ανάπαυσης, νοούνται ως:

a) “χρόνος εργασίας”, η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει εργασία στον εργοδότη και η περίοδος κατά την οποία ο εργαζόμενος είναι σε ετοιμότητα, στον τόπο εργασίας, για την παροχή εργασίας σύμφωνα με τις υποδείξεις του εργοδότη·

[…]

h) “απλή ετοιμότητα προς εργασία”, η περίοδος κατά την οποία, βάσει της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος είναι σε ετοιμότητα να αναλάβει εργασία η οποία, σε περίπτωση επιτακτικής ανάγκης, θα πρέπει να εκτελεστεί εκτός του ωραρίου της ομάδας εργασίας του. Κατά τη διάρκεια της απλής ετοιμότητας προς εργασία ο εργαζόμενος παραμένει στον συμφωνημένο με τον εργοδότη τόπο ο οποίος όμως δεν μπορεί να είναι ο χώρος εργασίας·

[..]».

14. Όσον αφορά τα διαλείμματα και το διάλειμμα για λόγους ασφαλείας, το άρθρο 88 του ιδίου νόμου ορίζει τα εξής:

«(1) Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον εργαζόμενο, έπειτα από διάστημα που δεν υπερβαίνει τις έξι ώρες αδιάλειπτης εργασίας, διάλειμμα για γεύμα και ανάπαυση τουλάχιστον τριάντα λεπτών· στους ανηλίκους το διάλειμμα αυτό χορηγείται έπειτα από διάστημα που δεν υπερβαίνει τις τέσσερις ώρες και τριάντα λεπτά αδιάλειπτης εργασίας. Αν η εργασία δεν είναι δυνατόν να διακοπεί, παρέχεται στον εργαζόμενο επαρκής χρόνος για ανάπαυση και γεύμα,

έστω και χωρίς διακοπή της υπηρεσίας ή της εργασίας· η περίοδος αυτή συνυπολογίζεται στον χρόνο εργασίας. Στους ανηλίκους χορηγείται πάντοτε διάλειμμα για γεύμα και ανάπαυση κατά την έννοια της πρώτης περιόδου.

(2) Εάν είναι αναγκαία η κατάτμηση του διαλείμματος για γεύμα και ανάπαυση, ένα τμήμα του εν λόγω διαλείμματος πρέπει να είναι διάρκειας τουλάχιστον δεκαπέντε λεπτών.

[…]»

III. Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

15. Από τον Νοέμβριο του 2005 έως τον Δεκέμβριο του 2008, ο XR εργάστηκε στην Dopravní podnik ως επικεφαλής ομάδας πυρόσβεσης και εν συνεχεία ως πυροσβέστης.

16. Ο XR απασχολούνταν υπό το καθεστώς της εργασίας κατά βάρδιες, με πρωινές βάρδιες από τις 06:45 έως 19:00 και βραδινές βάρδιες από τις 18:45 έως 07:00. Το ωράριο της ημερήσιας εργασίας του περιλάμβανε δύο διαλείμματα για γεύμα και ανάπαυση, διάρκειας 30 λεπτών το καθένα.

17. Στο χρονικό διάστημα από 06:30 έως 13:30, στον XR επιτρεπόταν να μεταβαίνει στο εστιατόριο της επιχείρησης, που βρισκόταν σε απόσταση 200 μέτρων από τη θέση εργασίας του, εφόσον έφερε πάνω του πομπό που θα τον ειδοποιούσε, σε περίπτωση ανάγκης άμεσης επέμβασης, ότι εντός δύο λεπτών έπρεπε να βρίσκεται στο σημείο αναχώρησης και ότι ένα όχημα άμεσης επέμβασης θα τον περίμενε μπροστά από το εστιατόριο της επιχείρησης. Επίσης, στο αμαξοστάσιο στο οποίο βρισκόταν η θέση εργασίας του XR υπήρχε χώρος όπου ήταν δυνατή η προετοιμασία φαγητού, ιδίως εκτός του ωραρίου λειτουργίας του εστιατορίου της επιχείρησης.

18. Ο χρόνος των διαλειμμάτων δεν υπολογιζόταν ως χρόνος εργασίας του XR παρά μόνον στην περίπτωση διακοπής των διαλειμμάτων λόγω ανάγκης για άμεση επέμβαση. Κατά συνέπεια, δεν καταβαλλόταν αμοιβή για τα διαλείμματα που δεν είχαν διακοπεί.

19. Ο XR αμφισβήτησε τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής του και, θεωρώντας ότι τα διαλείμματά του, έστω και αν δεν είχαν διακοπεί, συνιστούσαν χρόνο εργασίας, ζήτησε το ποσό των 95 335 CZK (περίπου 3 735 ευρώ), πλέον τόκων υπερημερίας, ως αμοιβή που του οφειλόταν για τα δύο ημερήσια διαλείμματα για όλο το επίμαχο στην κύρια δίκη διάστημα της απασχόλησής του.

Το αιτούν δικαστήριο το οποίο επιλήφθηκε της υπόθεσης στον πρώτο βαθμό έκανε δεκτό το αίτημα του XR. Εν συνεχεία η απόφασή του αυτή της 14ης Σεπτεμβρίου 2016 επικυρώθηκε στον δεύτερο βαθμό από το Městský soud v Praze (περιφερειακό δικαστήριο Πράγας, Τσεχική Δημοκρατία).

20. Η Dopravní podnik άσκησε αναίρεση κατά των αποφάσεων αυτών ενώπιον του Nejvyšší soud (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Τσεχική Δημοκρατία), το οποίο με την από 12 Ιουνίου 2018 απόφασή του αναίρεσε τις εν λόγω αποφάσεις. Στηριζόμενο στις οικείες εθνικές διατάξεις το εν λόγω δικαστήριο έκρινε, ότι, καίτοι είναι πιθανόν τα διαλείμματα να διακοπούν λόγω ανάγκης για άμεση επέμβαση, οι διακοπές αυτές λαμβάνουν χώρα σπανίως και κατά τρόπο απρόβλεπτο, και

επομένως δεν μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως σύνηθες μέρος της εκπληρώσεως των επαγγελματικών υποχρεώσεων. Συνεπώς, τα διαλείμματα δεν μπορούν κατ' αρχήν να χαρακτηρισθούν ως χρόνος εργασίας.

21. Ως εκ τούτου, το Nejvyšší soud (Ανώτατο Δικαστήριο) ανέπεμψε την υπόθεση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου προκειμένου αυτό να κρίνει την υπόθεση επί της ουσίας. Το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι, σύμφωνα με τις εθνικές δικονομικές διατάξεις, δεσμεύεται από την κρίση του Nejvyšší soud (Ανωτάτου Δικαστηρίου).

22. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι οι περιστάσεις υπό τις οποίες ο XR υποχρεούνταν να λαμβάνει τα διαλείμματά του συνηγορούν υπέρ του χαρακτηρισμού τους ως «χρόνου εργασίας» υπό την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 2003/88.

23. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Obvodní soud pro Prahu 9 (πρωτοδικείο 9ου τομέα Πράγας) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Εμπίπτει η περίοδος διαλείμματος κατά την οποία ο εργαζόμενος οφείλει να είναι στη διάθεση του εργοδότη του εντός δύο λεπτών σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, στην έννοια του "χρόνου εργασίας" κατά το άρθρο 2 της οδηγίας [2003/88];

2) Επηρεάζεται η απάντηση στο ανωτέρω ερώτημα από το γεγονός ότι τέτοιου είδους διακοπές [του διαλείμματος] σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης λαμβάνουν χώρα σπανίως και απρόβλεπτα και, ενδεχομένως, από τη συχνότητα τέτοιων διακοπών;

3) Δύναται πρωτοβάθμιο δικαστήριο που οφείλει να αποφανθεί κατόπιν αναιρέσεως της αποφάσεώς του από ανώτερο δικαστήριο και αναπομπής της υποθέσεως ενώπιόν του να μην συμμορφωθεί με τις νομικές εκτιμήσεις του ανώτερου δικαστηρίου οι οποίες το δεσμεύουν, αν η απόφαση του ανώτερου δικαστηρίου αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης;»

IV. Ανάλυση

A. Επί του πρώτου και του δεύτερου προδικαστικού ερωτήματος

24. Με το πρώτο και το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, τα οποία, κατ' εμέ, πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο, ερωτά, κατ' ουσίαν, εάν το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι συνιστά «χρόνο εργασίας», κατά την εν λόγω διάταξη, το παρεχόμενο σε εργαζόμενο κατά τον χρόνο της ημερήσιας εργασίας του διάλειμμα κατά τη διάρκεια του οποίου αυτός οφείλει να είναι στη διάθεση του εργοδότη ώστε, σε περίπτωση ανάγκης, να μπορεί να αναχωρήσει εντός δύο λεπτών για άμεση επέμβαση και εάν ο περιστασιακός και απρόβλεπτος χαρακτήρας καθώς και η συχνότητα των επεμβάσεων αυτών κατά τον χρόνο του διαλείμματος ασκούν επίδραση στον εν λόγω χαρακτηρισμό.

25. Προκαταρκτικώς επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η διαφορά της κύριας δίκης αφορά το ζήτημα της αμοιβής εργαζομένου για τον χρόνο των διαλειμμάτων του για γεύμα και ανάπαυση τα οποία δεν συνυπολογίζονταν στον χρόνο εργασίας και επομένως δεν καταβαλλόταν μισθός γι' αυτά, καθόσον μόνον οι περίοδοι των επεμβάσεων που πραγματοποιούσε ο εργαζόμενος περιλαμβάνονταν στον υπολογισμό του χρόνου εργασίας και αμείβονταν ως υπερωρίες.

26. Όσον αφορά αυτή την πτυχή της υποθέσεως, από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει ότι, εκτός από την ειδική περίπτωση του άρθρου 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88 σχετικά με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η οδηγία απλώς ρυθμίζει ορισμένα στοιχεία της οργανώσεως του χρόνου εργασίας πράγμα που σημαίνει ότι, κατ' αρχήν, δεν βρίσκει εφαρμογή στην αμοιβή των εργαζομένων [4].

27. Εντούτοις, η διαπίστωση αυτή ουδόλως επηρεάζει την κρισιμότητα των ερωτημάτων που τέθηκαν και την ανάγκη να δοθεί απάντηση σε αυτά. Το Δικαστήριο είναι αρμόδιο να παράσχει στο αιτούν δικαστήριο την ερμηνεία των όρων «χρόνος εργασίας» και «περίοδος ανάπαυσης» κατά την οδηγία 2003/88, ώστε εν συνεχεία το τελευταίο να αντλήσει τις κατά το εθνικό δίκαιο συνέπειες όσον αφορά την αμοιβή των διαλειμμάτων [5].

28. Μετά τη διευκρίνιση αυτή, υπενθυμίζω κατ' αρχάς ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει επανειλημμένως ότι, υπό την έννοια της οδηγίας 2003/88, ως «χρόνος εργασίας» νοείται κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές [6]. Επομένως, ο ορισμός της έννοιας του «χρόνου εργασίας», κατά την εν λόγω οδηγία, προκύπτει από τον συνδυασμό τριών κριτηρίων, ήτοι του κριτηρίου του χώρου (ο εργαζόμενος να βρίσκεται στον χώρο εργασίας), του κριτηρίου της εξουσίασης (να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη) και ενός επαγγελματικού κριτηρίου (να βρίσκεται στο πλαίσιο άσκησης της δραστηριότητας ή των καθηκόντων του).

29. Το Δικαστήριο έχει διαμορφώσει τη νομολογία του για τον χαρακτηρισμό περιόδων ως «χρόνου εργασίας» σαν αντεστραμμένο είδωλο της έννοιας της «περιόδου ανάπαυσης», η οποία, δυνάμει του άρθρου 2, σημείο 2, της οδηγίας 2003/88, νοείται ως «κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας». Ως εκ τούτου, ο «χρόνος εργασίας» γίνεται κατανοητός σε αντιδιαστολή προς την «περίοδο ανάπαυσης», καθώς πρόκειται για αλληλοαποκλειόμενες έννοιες [7], χωρίς να υπάρχει κάποια ενδιάμεση κατηγορία μεταξύ των δύο αυτών εννοιών. Ακόμη και αν μια τέτοια δυαδική διάκριση μπορεί να φαίνεται ότι στερείται ευελιξίας [8], εντούτοις το γράμμα της οδηγίας 2003/88 δεν αφήνει περιθώριο για την αναγνώριση μιας «γκρίζας περιόδου» που να παρεμβάλλεται ανάμεσα στον χρόνο εργασίας και την περίοδο ανάπαυσης. Συνεπώς δεν είναι δυνατή παρέκκλιση από την εν λόγω διχοτόμηση και επομένως «ό,τι δεν εμπίπτει στην έννοια του "χρόνου εργασίας" εμπίπτει στην έννοια του "χρόνου ανάπαυσης" και αντίστροφα» [9].

30. Εξάλλου, υπενθυμίζω ότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, οι έννοιες του «χρόνου εργασίας» και της «περιόδου ανάπαυσης» στην οδηγία 2003/88 συνιστούν έννοιες του δικαίου της Ένωσης που πρέπει να ορίζονται βάσει αντικειμενικών χαρακτηριστικών, σε συνάρτηση με το σύστημα και τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας, αντικείμενο της οποίας είναι η θέσπιση ελάχιστων προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας των εργαζομένων [10].

4 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 20ής Νοεμβρίου 2018, Sindicatul Familia Constanța κ.λπ. (C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

5 Το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει εξάλλου ότι αντικείμενο των προδικαστικών ερωτημάτων δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση ο καθορισμός του ύψους της αμοιβής όσον αφορά το επίμαχο διάλειμμα (βλ. σκέψη 23 της αποφάσεως περί παραπομπής).

6 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 26ης Ιουλίου 2017, Hälvä κ.λπ. (C-175/16, EU:C:2017:617, σκέψη 41 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

7 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 2018, Matzak (C-518/15, στο εξής: απόφαση Matzak, EU:C:2018:82, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

8 Πρβλ. προτάσεις της γενικής εισαγγελέα E. Sharpston στην υπόθεση Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, σημείο 49).

9 Βλ., προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Y. Bot στην υπόθεση Επιτροπή κατά Ιρλανδίας (C-87/14, EU:C:2015:192, σημείο 40).

10 Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση Matzak (σκέψη 62 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

31. Καίτοι το Δικαστήριο δεν είχε ακόμη την ευκαιρία να αποφανθεί ως προς το ζήτημα του χαρακτηρισμού του διαλείμματος ως «χρόνου εργασίας» ή ως «περιόδου ανάπαυσης», υπό την έννοια της οδηγίας 2003/88, εντούτοις έχει εξετάσει επανειλημμένως τον χαρακτηρισμό των περιόδων ετοιμότητας προς εργασία εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής. Η εξέταση της νομολογίας του Δικαστηρίου στο πλαίσιο αυτό θα αποτελέσει γνώμονα της συλλογιστικής μου, χωρίς βέβαια να αγνοηθούν οι ιδιαιτερότητες του διαλείμματος.

32. Με σημείο αφετηρίας τη διαπίστωση ότι, «στο παρόν στάδιο εξελίξεως του δικαίου της Ένωσης, ο χρόνος εφημερίας ενός εργαζομένου στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων τις οποίες αναπτύσσει για τον εργοδότη του πρέπει να χαρακτηρίζεται είτε ως "χρόνος εργασίας" είτε ως "περίοδος ανάπαυσης"» [11], το Δικαστήριο έκρινε ότι, δεδομένου του σκοπού της οδηγίας 2003/88 που είναι η διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, μέσω της παροχής σε αυτούς ελάχιστων περιόδων ανάπαυσης και κατάλληλων διαλειμμάτων, «η φυσική παρουσία και η διαθεσιμότητα του εργαζομένου στον τόπο εργασίας, κατά τη διάρκεια της εφημερίας ετοιμότητας, ενόψει της παροχής των επαγγελματικών του υπηρεσιών, πρέπει να θεωρείται ότι εμπίπτει στην άσκηση των καθηκόντων του, έστω και αν η όντως ασκούμενη δραστηριότητα διαφέρει αναλόγως των περιστάσεων» [12].

33. Από τη νομολογία του Δικαστηρίου συνάγεται ότι «το καθοριστικό στοιχείο προκειμένου να κριθεί εάν συντρέχουν τα χαρακτηριστικά της έννοιας του "χρόνου εργασίας" της οδηγίας 2003/88 είναι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι φυσικά παρών στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο και να βρίσκεται εκεί στη διάθεσή του προκειμένου να μπορεί να παράσχει αμέσως τις προσήκουσες υπηρεσίες σε περίπτωση ανάγκης. Πράγματι, οι υποχρεώσεις αυτές, που συνεπάγονται αδυναμία των εργαζομένων να επιλέξουν τον τόπο παραμονής τους κατά τη διάρκεια των εφημεριών ετοιμότητας, πρέπει να θεωρούνται ότι εμπίπτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους» [13].

34. Κατ' εφαρμογήν της εν λόγω νομολογίας, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ειδικά για την περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος βρίσκεται σε επιφυλακή υπό το καθεστώς της ετοιμότητας κλήσεως στο πλαίσιο του οποίου πρέπει να υφίσταται διαρκώς δυνατότητα επικοινωνίας με αυτόν, χωρίς όμως να υποχρεούται να είναι παρών στον τόπο εργασίας. Κατά το Δικαστήριο, «μολονότι βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του, δεδομένου ότι πρέπει να υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας μαζί του, στην περίπτωση αυτή, ο εργαζόμενος υπόκειται σε λιγότερους περιορισμούς ως προς τη διαχείριση του χρόνου του και μπορεί να ασχοληθεί με τα ενδιαφέροντά του. Υπό τις συνθήκες αυτές, μόνον ο χρόνος της πραγματικής παροχής υπηρεσιών πρέπει να θεωρείται ως "χρόνος εργασίας" υπό την έννοια της οδηγίας 2003/88» [14].

35. Στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση Matzak, το Δικαστήριο αντιμετώπισε την ακόλουθη περίπτωση: ο Rudy Matzak δεν υπείχε μόνον την υποχρέωση να είναι δυνατή η επικοινωνία μαζί του κατά τη διάρκεια της ετοιμότητας. Ήταν, αφενός, υποχρεωμένος να ανταποκρίνεται στις κλήσεις του εργοδότη του εντός οκτώ λεπτών και, αφετέρου, έπρεπε να είναι παρών στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο. Εντούτοις, ο τόπος αυτός ήταν η οικία του R. Matzak και όχι ο τόπος εργασίας του.

[11] Βλ. απόφαση Matzak (σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[12] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση Matzak (σκέψη 57 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[13] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση Matzak (σκέψη 59 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[14] Βλ. απόφαση Matzak (σκέψη 60 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

36. Στην περίπτωση αυτή, το Δικαστήριο έκρινε ότι «η υποχρέωση φυσικής παρουσίας στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο καθώς και ο περιορισμός που απορρέει, από γεωγραφικής και χρονικής απόψεως, από την ανάγκη της μεταβάσεως στον τόπο εργασίας εντός 8 λεπτών, μπορούν να περιορίσουν κατ' αντικειμενική εκτίμηση τις δυνατότητες που έχει ένας εργαζόμενος ο οποίος βρίσκεται στη θέση του R. Matzak για να ασχοληθεί με τα προσωπικά και κοινωνικά ενδιαφέροντά του» [15]. Συγκεκριμένα, κατά το Δικαστήριο, «[υ]πό το πρίσμα των περιορισμών αυτών, η περίπτωση του R. Matzak διαφέρει από αυτήν ενός εργαζομένου ο οποίος πρέπει, διαρκούσης της υπηρεσίας του στο πλαίσιο των εφημεριών ετοιμότητας, απλώς να είναι στη διάθεση του εργοδότη του προκειμένου αυτός ο τελευταίος να έχει τη δυνατότητα επικοινωνίας μαζί του» [16]. Το Δικαστήριο έκρινε ότι ο όρος «χρόνος εργασίας» στο άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι τυγχάνει εφαρμογής στην περίπτωση εργαζομένου που είναι υποχρεωμένος να παραμένει κατ' οίκον κατά τις εφημερίες ετοιμότητας, να είναι στη διάθεση του εργοδότη του και να έχει τη δυνατότητα μεταβάσεως στον τόπο εργασίας του εντός οκτώ λεπτών [17]. Στο σκεπτικό του, το Δικαστήριο, έδωσε ιδιαίτερη βαρύτητα στο γεγονός ότι η υποχρέωση του εργαζομένου να ανταποκρίνεται στις κλήσεις του εργοδότη του εντός οκτώ λεπτών κατά τον χρόνο που ο εργαζόμενος παραμένει κατ' οίκον στο πλαίσιο των εφημεριών ετοιμότητας περιορίζει σε πολύ σημαντικό βαθμό τις δυνατότητες αναλήψεως άλλων δραστηριοτήτων [18].

37. Φρονώ ότι η κρίση του Δικαστηρίου στην απόφαση Matzak ισχύει a fortiori στην περίπτωση εργαζομένου του οποίου η ελευθερία κινήσεως είναι ήδη περιορισμένη κατά τον χρόνο του διαλείμματός του, λόγω της σύντομης διάρκειάς του, και ο οποίος υπόκειται σε περιορισμό ως προς τον χώρο και τον χρόνο που απορρέει από την ανάγκη να τελεί σε ετοιμότητα ώστε, σε περίπτωση ανάγκης, να μπορεί να αναχωρήσει εντός δύο λεπτών για άμεση επέμβαση.

38. Εξαιτίας αυτού του μείζονος περιορισμού, ο εργαζόμενος δεν έχει τη δυνατότητα να διαχειριστεί τον χρόνο του διαλείμματός του όπως επιθυμεί, αφιερώνοντάς τον στα προσωπικά και κοινωνικά του ενδιαφέροντα. Αντίθετα, ο εν λόγω εργαζόμενος πρέπει να θεωρηθεί ότι βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του κατά τον χρόνο του διαλείμματός του, καθόσον υποχρεούται, νομικά, να υπακούει στις οδηγίες του εργοδότη του και να ασκεί τη δραστηριότητά του υπέρ αυτού [19]. Προσθέτω ότι η υποχρέωση του εργαζομένου να είναι σε ετοιμότητα ώστε, σε περίπτωση ανάγκης, να μπορεί να αναχωρήσει εντός δύο λεπτών για άμεση επέμβαση κατά τον χρόνο του διαλείμματός του τον θέτει σε κατάσταση συνεχούς άσκησης των καθηκόντων του και σε μόνιμη εγρήγορση. Επισημαίνω επίσης ότι ο εν λόγω εργαζόμενος δεν αντικαθίσταται κατά τον χρόνο του διαλείμματός του.

39. Όταν συντρέχουν αυτές οι προϋποθέσεις, ο χαρακτηρισμός του χρόνου διαλείμματος ως «χρόνου εργασίας», υπό την έννοια της οδηγίας 2003/88, δεν μπορεί, κατ' εμέ, να εξαρτάται από τον περιστασιακό και απρόβλεπτο χαρακτήρα της ανάγκης για άμεση επέμβαση κατά τον χρόνο του διαλείμματος ούτε από τη συχνότητα των επεμβάσεων αυτών. Ο χαρακτηρισμός που θα γίνει δεκτός δεν πρέπει να εξαρτάται από την επέλευση ή μη τέτοιων αβέβαιων γεγονότων, άλλως κινδυνεύουμε να εμπλακούμε σε μια περιπτωσιολογία η οποία θα προκαλέσει νομική

15 Βλ. απόφαση Matzak (σκέψη 63).

16 Βλ. απόφαση Matzak (σκέψη 64).

17 Βλ. απόφαση Matzak (σκέψη 65).

18 Βλ. απόφαση Matzak (σκέψη 66).

19 Βλ. απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 36).

αβεβαιότητα. Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η οδηγία πρέπει να τυγχάνει εφαρμογής στις δραστηριότητες των πυροσβεστών, «παρά το γεγονός ότι οι ενέργειες στο πλαίσιο της ασκήσεως αυτών των δραστηριοτήτων δεν μπορούν, ως εκ της φύσεώς τους, να προβλεφθούν» [20].

40. Παρατηρώ, εξάλλου, ότι, κατά το Δικαστήριο, η ένταση της εργασίας που παρέχει ο μισθωτός ή η απόδοσή του δεν περιλαμβάνονται στα χαρακτηριστικά της κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 έννοιας του «χρόνου εργασίας» [21]. Έτσι, ο χαρακτηρισμός της φυσικής παρουσίας του εργαζομένου στον τόπο της εργασίας ως χρόνου εργασίας κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας δεν πρέπει να εξαρτάται από την ένταση της δραστηριότητας του εργαζομένου αλλά αποκλειστικά από την υποχρέωσή του να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη [22]. Επιπλέον, η διαπίστωση ότι η όντως ασκούμενη δραστηριότητα διαφέρει αναλόγως των περιστάσεων δεν αντίκειται στο να θεωρηθεί ότι ο εργαζόμενος ασκεί τα καθήκοντά του [23].

41. Από τα ανωτέρω στοιχεία συνάγω ότι ο χαρακτηρισμός «χρόνος εργασίας», υπό την έννοια της οδηγίας 2003/88, δεν πρέπει να περιορίζεται μόνον στις επεμβάσεις που ένας εργαζόμενος πραγματοποιεί κατά τον χρόνο του διαλείμματός του, αλλά εκτείνεται ευρύτερα και στην χρονική περίοδο κατά την οποία ο εν λόγω εργαζόμενος βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη ώστε, σε περίπτωση ανάγκης, να μπορεί να αναχωρήσει εντός δύο λεπτών για άμεση επέμβαση.

42. Δεν αρνούμαι ότι, όπως υποστηρίζει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ο χρόνος του διαλείμματος παρουσιάζει, λόγω της ίδιας της φύσης του, ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που τον διακρίνουν από τις προβλεπόμενες από τα άρθρα 3 και 5 της οδηγίας 2003/88 περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και τα οποία δύνανται να συνδέουν τον χρόνο διαλείμματος με ειδικές υποχρεώσεις και περιορισμούς [24]. Επομένως, δεν υποστηρίζω ότι τα διαλείμματα θα έπρεπε, από ποιοτικής πλευράς, να παρέχουν στους εργαζομένους τις ίδιες δυνατότητες, προκειμένου αυτοί να αφιερωθούν στα προσωπικά και κοινωνικά τους ενδιαφέροντα, με εκείνες που προσφέρουν οι άλλες περίοδοι ανάπαυσης, καθόσον οι εν λόγω περίοδοι ανάπαυσης, ιδίως λόγω της μεγαλύτερης διάρκειάς τους, προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες στους εν λόγω εργαζομένους για να αφιερωθούν στις προσωπικές τους ενασχολήσεις [25]. Παρά ταύτα, η προτεινόμενη ερμηνεία είναι, κατ' εμέ, η μόνη που εγγυάται ότι ο χρόνος διαλείμματος που προβλέπεται από το άρθρο 4 της οδηγίας 2003/88 επιτρέπει πραγματικά στον εργαζόμενο να αφιερώσει το εν λόγω χρονικό διάστημα στην ανάπαυση.

43. Πράγματι, ο χρόνος διαλείμματος συνιστά περίοδο ανάπαυσης, όπως προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 5 της οδηγίας 2003/88 η οποία συμπεριλαμβάνει τα «κατάλληλα διαλείμματα εργασίας» στην επιταγή κατά την οποία «[ό]λοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης». Επισημαίνεται επίσης, αφενός, ότι το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας εντάσσεται στο κεφάλαιο 2 αυτής, στο οποίο ρυθμίζονται, μεταξύ άλλων, οι «[ε]λάχιστες περίοδοι ανάπαυσης» και, αφετέρου, ότι το άρθρο αυτό βρίσκεται μεταξύ του άρθρου 3, περί ημερήσιας ανάπαυσης, και του άρθρου 5, περί εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

[20] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση Matzak (σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[21] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση Matzak (σκέψη 56 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[22] Βλ. απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψη 58)

[23] Βλ. απόφαση Matzak (σκέψη 57 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[24] Ειδικότερα, ο χρόνος των διαλειμμάτων βαρύνεται με χρονικούς και γεωγραφικούς περιορισμούς οι οποίοι είναι σύμφυτοι με τη σύντομη διάρκειά του. Το γεγονός ότι το διάλειμμα παρεμβάλλεται μεταξύ δύο περιόδων εργασίας μπορεί επίσης να έχει ως συνέπεια ότι ο εργαζόμενος οφείλει, για παράδειγμα, σε ορισμένους τύπους θέσεων εργασίας, να διατηρεί τη στολή εργασίας τους κατά το διάλειμμά του.

[25] Είναι προφανές ότι ένας εργαζόμενος δεν μπορεί να διαθέτει με την ίδια άνεση τον χρόνο του όταν έχει διάλειμμα τριάντα λεπτών και όταν έχει στη διάθεση του ένδεκα ώρες ημερήσιας ή είκοσι τέσσερις ώρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

44. Υπενθυμίζω συναφώς ότι η οδηγία 2003/88 έχει ως σκοπό τον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων, διά της προσεγγίσεως των εθνικών διατάξεων, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας [26].

45. Η εναρμόνιση αυτή, στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της οργανώσεως του χρόνου εργασίας αποσκοπεί στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντάς τους κατώτατες περιόδους αναπαύσεως –μεταξύ άλλων, ημερήσιας και εβδομαδιαίας– καθώς και επαρκή διαλείμματα, και προβλέποντας ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας [27].

46. Επομένως, πέραν των μέτρων που υποχρεούνται να θεσπίζουν σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 και 5 της οδηγίας 2003/88 [28], τα κράτη μέλη υποχρεούνται σύμφωνα με το άρθρο 4 της οδηγίας αυτής να θεσπίζουν «τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται για κάθε εργαζόμενο χρόνος διαλείμματος όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες. Οι τεχνικές λεπτομέρειες του διαλείμματος, ιδίως η διάρκεια και οι όροι χορήγησής του, καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις ή από συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων ή, ελλείψει αυτών, από την εθνική νομοθεσία».

47. Προκειμένου να διασφαλίζεται η πλήρης αποτελεσματικότητα της οδηγίας 2003/88, τα κράτη μέλη πρέπει να εγγυώνται την τήρηση των ως άνω ελάχιστων περιόδων ανάπαυσης που προβλέπονται από την εν λόγω οδηγία [29]. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίζουν ότι ο εργαζόμενος θα μπορεί πράγματι να αφιερώσει τον χρόνο του διαλείμματος στην ανάπαυση.

48. Βεβαίως, το άρθρο 4 της οδηγίας 2003/88 δεν προσδιορίζει τον συγκεκριμένο τρόπο με τον οποίο τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή του δικαιώματος των εργαζομένων σε διάλειμμα, δεδομένου ότι οι τεχνικές λεπτομέρειες της πρέπει να καθοριστούν από συλλογικές συμβάσεις ή από συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ή, ελλείψει αυτών, από την εθνική νομοθεσία.

49. Ωστόσο, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο όσον αφορά τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης που προβλέπονται από τα άρθρα 3 και 5 της οδηγίας 2003/88, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, μολονότι τα κράτη μέλη έχουν ένα περιθώριο εκτιμήσεως συναφώς, εντούτοις, δεδομένου του κύριου σκοπού της οδηγίας, ο οποίος είναι η διασφάλιση αποτελεσματικής προστασίας των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων και της καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, οφείλουν να εγγυώνται την πλήρη πρακτική αποτελεσματικότητα του προβλεπόμενου από το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας δικαιώματος, διασφαλίζοντας στους εργαζομένους πραγματικό χρόνο διαλείμματος όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες [30].

[26] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 36 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[27] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[28] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[29] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 40 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[30] Βλ. μεταξύ άλλων, κατ' αναλογίαν, απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

50. Κατά συνέπεια, ο συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο επιλέγουν τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τις επιταγές της οδηγίας 2003/88 δεν πρέπει να καθιστά κενό περιεχομένου το δικαίωμα σε διάλειμμα που προβλέπεται από το άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας [31].

51. Υπενθυμίζεται συναφώς ότι ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται ως το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του [32].

52. Πλην όμως, θεωρώ ότι ο επιδιωκόμενος από το άρθρο 4 της οδηγίας 2003/88 σκοπός δεν μπορεί να επιτευχθεί όταν ο χρόνος διαλείμματος του εργαζομένου μπορεί να διακοπεί ανά πάσα στιγμή. Η αβεβαιότητα αυτή που συνδέεται με την εμφάνιση ανάγκης για επέμβαση μπορεί, όπως έχει ήδη αναφερθεί ανωτέρω, να θέτει τον εργαζόμενο σε κατάσταση μόνιμης εγρήγορσης, γεγονός που είναι αντίθετο προς τον σκοπό της ανάπαυσης που εξυπηρετεί ο χρόνος του διαλείμματος. Ούτε το γεγονός ότι οι διακοπές του χρόνου του διαλείμματος ενδέχεται να είναι περιστασιακές και απρόβλεπτες ούτε η συχνότητά τους ασκούν, κατ' εμέ, επίδραση στο συμπέρασμα αυτό.

53. Τέλος, χάριν πληρότητας, επισημαίνω ότι το άρθρο 17, παράγραφος 3, στοιχείο γ', σημείο iii, της οδηγίας 2003/88 προβλέπει ότι είναι δυνατή παρέκκλιση, μεταξύ άλλων, από το άρθρο 4 της οδηγίας αυτής όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τις πυροσβεστικές υπηρεσίες ή την πολιτική προστασία. Εντούτοις, δεδομένου ότι η διαφορά της κύριας δίκης αφορά το ζήτημα του χαρακτηρισμού των διαλειμμάτων του XR ως «χρόνου εργασίας» ή ως «περιόδου ανάπαυσης», υπό την έννοια της εν λόγω οδηγίας, δεν είναι απαραίτητο να ληφθεί υπόψη η εν λόγω διάταξη της οποίας, επισημαίνω επίσης, δεν γίνεται μνεία στην απόφαση περί παραπομπής. Εν πάση περιπτώσει, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι το άρθρο 17, παράγραφος 3, στοιχείο γ', σημείο iii, της οδηγίας 2003/88 δεν επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρεκκλίνουν, όσον αφορά ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, από το άρθρο 2 της ίδιας οδηγίας, το οποίο περιέχει τον ορισμό, μεταξύ άλλων, των όρων «χρόνος εργασίας» και «περίοδος ανάπαυσης» [33].

54. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο πρώτο και το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα ότι το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι συνιστά «χρόνο εργασίας», κατά την εν λόγω διάταξη, το παρεχόμενο σε εργαζόμενο κατά τον χρόνο της ημερήσιας εργασίας του διάλειμμα κατά τη διάρκεια του οποίου αυτός οφείλει να είναι στη διάθεση του εργοδότη ώστε, σε περίπτωση ανάγκης, να μπορεί να αναχωρήσει εντός δύο λεπτών για άμεση επέμβαση. Ο περιστασιακός και απρόβλεπτος χαρακτήρας ή η συχνότητα των επεμβάσεων αυτών κατά τον χρόνο του διαλείμματος δεν ασκούν επίδραση στον εν λόγω χαρακτηρισμό.

[31] Βλ. μεταξύ άλλων, κατ' αναλογίαν, απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 43 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Ως εκ τούτου, το περιθώριο εκτιμήσεως που έχουν τα κράτη μέλη βάσει του άρθρου 4 της οδηγίας 2003/88 αποσκοπεί μόνον στο να διασφαλιστεί ότι η διάρκεια και η συχνότητα των διαλειμμάτων θα είναι προσαρμοσμένες στους περιορισμούς που συνδέονται με την οργάνωση και τη φύση της εργασίας. Εξάλλου η ιδέα αυτή αντανακλάται στο άρθρο 13 της εν λόγω οδηγίας, κατά το οποίο «[τ]α κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε ο εργοδότης που προτίθεται να οργανώσει την εργασία με έναν ορισμένο ρυθμό να λαμβάνει υπόψη τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως προκειμένου να περιορισθεί η μονότονη και η ρυθμική εργασία, σε συνάρτηση με το είδος της δραστηριότητας και τις απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας, *ιδιαίτερα όσον αφορά τα διαλείμματα του χρόνου εργασίας*» (η υπογράμμιση δική μου).

[32] Βλ. μεταξύ άλλων, κατ' αναλογίαν, απόφαση της 14ης Μαΐου 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, σκέψη 44 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[33] Βλ. απόφαση Matzak (σκέψη 39).

Β. Επί του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

55. Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, από το Δικαστήριο να διευκρινίσει εάν αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης το να δεσμεύεται, κατά το εθνικό δικονομικό δίκαιο, εθνικό δικαστήριο που οφείλει να αποφανθεί κατόπιν αναιρέσεως της αποφάσεώς του από ανώτερο δικαστήριο και αναπομπής της υποθέσεως ενώπιόν του από τις νομικές εκτιμήσεις του ανώτερου δικαστηρίου, όταν αυτές δεν είναι σύμφωνες με το δίκαιο της Ένωσης.

56. Σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, από την αρχή της υπεροχής του δικαίου της Ένωσης συνάγεται ότι, σε περίπτωση που είναι αδύνατη η σύμφωνη προς τις απαιτήσεις του δικαίου της Ένωσης ερμηνεία της εθνικής νομοθεσίας, το εθνικό δικαστήριο στο οποίο έχει ανατεθεί, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του, η εφαρμογή των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης έχει την υποχρέωση να διασφαλίζει την πλήρη αποτελεσματικότητά τους, αφήνοντας εν ανάγκη αυτεπαγγέλτως ανεφάρμοστη κάθε αντίθετη διάταξη της εθνικής νομοθεσίας, έστω και μεταγενέστερη, χωρίς να υποχρεούται να ζητήσει ή να αναμείνει την προηγούμενη εξαφάνισή της είτε διά της νομοθετικής οδού είτε μέσω οποιασδήποτε άλλης συνταγματικής διαδικασίας [34].

57. Η υποχρέωση του εθνικού δικαστηρίου να διασφαλίζει την υπεροχή του δικαίου της Ένωσης υφίσταται ανεξαρτήτως της βαθμίδας του εν λόγω δικαστηρίου στο εθνικό δικαιοδοτικό σύστημα.

58. Επομένως, στο πλαίσιο της σχέσης μεταξύ κατώτερων και ανώτερων εθνικών δικαστηρίων μετά από προδικαστική παραπομπή, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, η προδικαστική απόφαση του Δικαστηρίου δεσμεύει, όσον αφορά την ερμηνεία ή το κύρος των επίμαχων πράξεων των θεσμικών οργάνων της Ένωσης, το εθνικό δικαστήριο κατά την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης [35]. Κατά συνέπεια, το εθνικό δικαστήριο που έχει ασκήσει την ευχέρεια που του παρέχει το άρθρο 267, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ δεσμεύεται, όσον αφορά την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης, από την ερμηνεία των επίμαχων διατάξεων που έχει δώσει το Δικαστήριο και είναι υποχρεωμένο να μην εφαρμόζει τις εκτιμήσεις των ανώτερων δικαστηρίων, εφόσον κρίνει, λαμβάνοντας υπόψη την ερμηνεία αυτή, ότι οι εκτιμήσεις αυτές δεν είναι σύμφωνες με το δίκαιο της Ένωσης [36].

59. Προσθέτω ότι η επιταγή περί διασφαλίσεως της πλήρους αποτελεσματικότητας του δικαίου της Ένωσης περιλαμβάνει την υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να τροποποιούν, αν παρίσταται ανάγκη, την πάγια νομολογία τους σε περίπτωση που αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία του εσωτερικού δικαίου η οποία δεν συμβιβάζεται με το δίκαιο της Ένωσης [37]. Συνεπώς, τα εθνικά δικαστήρια έχουν την υποχρέωση να διασφαλίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, αποφασίζοντας αυτεπαγγέλτως να μην εφαρμόσουν οιαδήποτε εθνική διάταξη, όπως αυτή έχει ερμηνευθεί από ανώτερο δικαστήριο, εφόσον η ερμηνεία αυτή δεν είναι σύμφωνη με το δίκαιο της Ένωσης [38].

[34] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 24ης Ιουνίου 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, σκέψη 58 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[35] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, σκέψη 29 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[36] Βλ. απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, σκέψη 30).

[37] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 5ης Ιουλίου 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, σκέψη 35 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

[38] Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 5ης Ιουλίου 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, σκέψη 36).

60. Κατόπιν των ανωτέρω, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα την απάντηση ότι αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης το να δεσμεύεται, κατά το εθνικό δικονομικό δίκαιο, εθνικό δικαστήριο που οφείλει να αποφανθεί κατόπιν αναιρέσεως της αποφάσεώς του από ανώτερο δικαστήριο και αναπομπής της υποθέσεως ενώπιόν του από τις νομικές εκτιμήσεις του ανώτερου δικαστηρίου, όταν αυτές δεν είναι σύμφωνες με το δίκαιο της Ένωσης.

V. Πρόταση

61. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω εκτιμήσεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα του Obvodní soud pro Prahu 9 (πρωτοδικείου 9ου τομέα Πράγας, Τσεχική Δημοκρατία), ως εξής:

1) Το άρθρο 2 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι συνιστά «χρόνο εργασίας», κατά την εν λόγω διάταξη, το παρεχόμενο σε εργαζόμενο κατά τον χρόνο της ημερήσιας εργασίας του διάλειμμα κατά τη διάρκεια του οποίου αυτός οφείλει να είναι στη διάθεση του εργοδότη ώστε, σε περίπτωση ανάγκης, να μπορεί να αναχωρήσει εντός δύο λεπτών για άμεση επέμβαση. Ο περιστασιακός και απρόβλεπτος χαρακτήρας ή η συχνότητα των επεμβάσεων αυτών κατά τον χρόνο του διαλείμματος δεν ασκούν επίδραση στον εν λόγω χαρακτηρισμό.

2) Αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης το να δεσμεύεται, κατά το εθνικό δικονομικό δίκαιο, εθνικό δικαστήριο που οφείλει να αποφανθεί κατόπιν αναιρέσεως της αποφάσεώς του από ανώτερο δικαστήριο, και αναπομπής της υποθέσεως ενώπιόν του, από τις νομικές εκτιμήσεις του ανώτερου δικαστηρίου, όταν αυτές δεν είναι σύμφωνες με το δίκαιο της Ένωσης.