Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
G. PITRUZZELLA
fremsat den 13. februar 2020 [1]

Sag C-107/19

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

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstolen i Prag 9, Den Tjekkiske Republik))

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2003/88/EF – tilrettelæggelse af arbejdstiden – begrebet »arbejdstid« – en arbejdstagers pause, hvorunder arbejdstageren har pligt til at stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på at rykke ud inden for to minutter – pligt til at respektere en højere rets retlige vurderinger, som ikke er i overensstemmelse med EU-retten – EU-rettens forrang«

I. Indledning

1. Den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden [2].

2. Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem XR og Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s. (herefter »Dopravní podnik«) vedrørende sidstnævntes afslag på at betale XR et beløb på 95 335 CZK (ca. 3 735 EUR) [3], med tillæg af morarenter, i løn for de pauser, som XR afholdt under sin ansættelse som brandmand fra november 2005 til december 2008.

3. Med de præjudicielle spørgsmål ønsker Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstolen i Prag 9, Den Tjekkiske Republik) oplyst, ifølge hvilke kriterier en pause kan kvalificeres som »arbejdstid« eller »hvileperiode« i henhold til direktiv 2003/88.

[1] Originalsprog: fransk.

[2] EUT 2003, L 299, s. 9.

[3] Til kursen pr. 3.1.2019, som er datoen for forelæggelsesafgørelsen.

II. Retsforskrifter

A. Direktiv 2003/88

4. Femte betragtning til direktiv 2003/88 har følgende ordlyd:

»Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet »hvile« bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf. Arbejdstagerne i [Den Europæiske Union] bør have minimumshvileperioder – dagligt, ugentligt og årligt – og passende pauser […]«

5. Direktivets artikel 1, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid, samt på

b) visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.«

6. Det nævnte direktivs artikel 2 med overskriften »Definitioner« bestemmer:

»I dette direktiv forstås ved:

1. »arbejdstid«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

2. »hvileperiode«: det tidsrum, der ikke er arbejdstid

[…]

5. »skifteholdsarbejde«: enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at arbejdstagerne afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at arbejdstagerne arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger

[…]

9. »tilstrækkelig hvile«: det forhold, at arbejdstagere har regelmæssige, uafbrudte hvileperioder, udtrykt i tidsenheder, der er tilstrækkeligt lange til at sikre, at de på grund af træthed eller andre uregelmæssige arbejdsrytmer ikke forårsager skader på sig selv, kolleger eller andre, og at de hverken på kort eller lang sigt skader deres helbred.«

7. Kapitel 2 i direktiv 2003/88 omhandler navnlig »minimumshvileperioder«. Dette direktivs artikel 3 om »[d]aglig hviletid« har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.«

8. Det nævnte direktivs artikel 4 om »[p]auser« bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger seks timer; de nærmere bestemmelser herfor, herunder varigheden og kriterierne for tildeling af pausen, fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller, hvor sådanne overenskomster eller aftaler ikke findes, i den nationale lovgivning.«

9. Artikel 5 i direktiv 2003/88 med overskriften »Ugentlig hviletid« bestemmer i første afsnit:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.«

10. Dette direktivs artikel 17, stk. 3, litra c), nr. iii), bestemmer, at f.eks. direktivets artikel 4 kan fraviges for så vidt angår bl.a. ansatte i brandvæsenet.

B. Tjekkisk ret

11. § 83 i zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (lov nr. 65/1965, lov om arbejdsretlige regler), gældende indtil den 31. december 2006, bestemte:

»1) Arbejdstiden er det tidsrum, inden for hvilket arbejdstageren er forpligtet til at udføre arbejde for arbejdsgiveren.

2) Hvileperioden er det tidsrum, der ikke er arbejdstid.

[…]

5) Vagttjenesten er det tidsrum, inden for hvilket arbejdstageren i medfør af sin ansættelseskontrakt holder sig klar til en eventuel opgave, som, hvis den er bydende nødvendig, skal udføres uden for skifteholdets arbejdstider.

[…]«

12. Denne lovs § 89 om »[p]auser« bestemte:

»1) En arbejdsgiver skal efter højst seks timers uafbrudt arbejde tilbyde sine ansatte en spise- og hvilepause på mindst tredive minutter; en mindreårig skal altid tilbydes en sådan pause efter højst fire og en halv times uafbrudt arbejde. Hvis det pågældende arbejde ikke kan afbrydes, skal den ansatte sikres tilstrækkelig tid til at hvile sig og spise, dog uden afbrydelse af tjenesten eller arbejdet; en mindreårig skal altid tilbydes en spise- og hvilepause i henhold til første punktum.

2) Arbejdsgiveren kan efter samråd med den kompetente faglige organisation fastsætte en passende varighed af spisepausen.

3) Arbejdsgiveren fastsætter efter samråd med den kompetente faglige organisation start- og sluttidspunkt for disse pauser.

4) Spise- og hvilepauser tilbydes ikke i begyndelsen eller slutningen af arbejdstiden.

5) De tilbudte spise- og hvilepauser skal som udgangspunkt ikke regnes som arbejdstid.«

13. Disse bestemmelser blev ændret ved zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lov nr. 262/2006, lov om arbejdsretlige regler), der trådte i kraft den 1. januar 2007. Denne lovs § 78 har følgende ordlyd:

»1) I disse bestemmelser om arbejdstid og hvileperiode forstås ved:

a) »arbejdstid«: det tidsrum, inden for hvilket arbejdstageren er forpligtet til at udføre arbejde for arbejdsgiveren, og det tidsrum, inden for hvilket arbejdstageren holder sig klar på arbejdsstedet til at udføre en opgave efter arbejdsgiverens anvisninger

[…]

h) »vagttjeneste«: det tidsrum, inden for hvilket arbejdstageren i medfør af sin ansættelseskontrakt holder sig klar til en eventuel opgave, som, hvis den er bydende nødvendig, skal udføres uden for skifteholdets arbejdstider. Vagttjenesten kan kun varetages fra et andet sted, der aftales med arbejdsgiveren, end arbejdsgiverens arbejdssted

[…]«

14. Om pauser og sikkerhedspauser bestemmes følgende i denne lovs § 88:

»1) En arbejdsgiver skal efter højst seks timers uafbrudt arbejde tilbyde sine ansatte en spise- og hvilepause på mindst tredive minutter; en mindreårig arbejdstager skal altid tilbydes en sådan pause efter højst fire og en halv times uafbrudt arbejde. Hvis det pågældende arbejde ikke kan afbrydes, skal den ansatte sikres tilstrækkelig tid til at hvile sig og spise, dog uden afbrydelse af tjenesten eller arbejdet; dette tidsrum regnes som arbejdstid. En mindreårig arbejdstager skal altid tilbydes en spise- og hvilepause i henhold til første punktum.

2) Hvis spise- og hvilepausen skal opdeles, skal en del af denne pause vare mindst femten minutter.

[…]«

III. Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

15. Fra november 2005 til december 2008 udførte XR hos Dopravní podnik brandmandsopgaver som indsatsleder, siden som brandmand.

16. XR indgik i skifteholdsarbejde, der omfattede en dagvagt fra kl. 6.45 til kl. 19 og en nattevagt fra kl. 18.45 til kl. 7.00. Hans daglige arbejdstider omfattede to spise- og hvilepauser af hver tredive minutters varighed.

17. Mellem kl. 6.30 og kl. 13.30 kunne XR gå over i den personalekantine, der lå 200 m fra hans arbejdssted, forudsat at han bar en personsøger, hvormed han kunne underrettes om et nødudkald, hvorefter han skulle være ved udgangen inden for en frist på to minutter, og et køretøj ville hente ham ved personalekantinen. Endvidere var brandstationen, hvor XR udførte sit arbejde, udstyret med et køkken, hvor brandmændene kunne tilberede mad, navnlig uden for personalekantinens åbningstider.

18. Pauserne blev kun medregnet i XR's arbejdstid, i det omfang de blev afbrudt af et udkald. Følgelig blev pauser, der ikke blev afbrudt, ikke aflønnet.

19. XR anfægtede denne måde at beregne hans løn på, idet pauserne, selv om de ikke blev afbrudt, efter hans opfattelse udgjorde arbejdstid, og krævede 95 335 CZK (ca. 3 735 EUR), med tillæg af morarenter, i løn for de to daglige pauser, som ikke blev medregnet i lønnen i den i hovedsagen omhandlede ansættelsesperiode.

20. Den forelæggende ret, som sagen var indbragt for i første instans, tog XR's påstand til følge. Denne dom af 14. september 2016 blev efterfølgende stadfæstet af appelinstansen Městský soud v Praze (byretten i Prag, Den Tjekkiske Republik).

21. Dopravní podnik iværksatte appel til prøvelse af disse afgørelser ved Nejvyšší soud (øverste domstol, Den Tjekkiske Republik), som ophævede dem ved dom af 12. juni 2018. Denne domstol fastslog på grundlag af de relevante nationale lovbestemmelser, at det ganske vist ikke er udelukket, at pauserne kan afbrydes af udkald, men at disse afbrydelser kun optræder sporadisk og uforudsigeligt, hvorfor de ikke kan betegnes som en ofte forekommende del af en arbejdstagers opfyldelse af sine forpligtelser i ansættelsesforholdet. Følgelig kunne pauserne i princippet ikke betragtes som arbejdstid.

22. Nejvyšší soud (øverste domstol) hjemviste derfor sagen til den forelæggende ret til påkendelse af realiteten. Den forelæggende ret har fremhævet, at den i overensstemmelse med de nationale procesregler er bundet af den udtalelse, som er fremsat af Nejvyšší soud (øverste domstol).

23. Det er imidlertid den forelæggende rets opfattelse, at de omstændigheder, hvorunder XR skulle holde sine pauser, taler for at kvalificere dem som »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2003/88.

24. På denne baggrund har Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstolen i Prag 9) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal en pause, under hvilken en ansat skal være til rådighed for sin arbejdsgiver inden for en frist på to minutter i tilfælde af nødudkald, anses for »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2 i direktiv [2003/88]?

2) Påvirkes den vurdering, der skal foretages for så vidt angår ovenstående spørgsmål, af, at en sådan afbrydelse [af pausen] i tilfælde af nødudkald kun finder sted sporadisk og uden at kunne forudses, [og] – alt efter de givne omstændigheder – af, hvor ofte sådanne afbrydelser finder sted?

3) Kan retten i første instans, der skal træffe afgørelse, efter at dens kendelse er blevet omstødt af en højere retsinstans, og sagen er blevet hjemvist til retten i første instans med henblik på videre retsforhandlinger, undlade at efterkomme en juridisk udtalelse fremsat af den højere retsinstans, som er bindende for retten i første instans, hvis en sådan juridisk udtalelse er i strid med EU-retten?«

IV. Bedømmelse

A. Om det første og det andet præjudicielle spørgsmål

25. Den forelæggende ret ønsker med det første og det andet spørgsmål, som efter min opfattelse bør behandles samlet, nærmere bestemt oplyst, om artikel 2 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den pause, som tilbydes en arbejdstager i løbet af dennes daglige arbejdstid, og hvorunder arbejdstageren har pligt til at stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på at rykke ud inden for to minutter i tilfælde af behov herfor, udgør »arbejdstid« i denne bestemmelses forstand, og om den sporadiske og uforudsigelige karakter samt hyppigheden af udkald i denne pause påvirker vurderingen af denne kvalificering.

26. Indledningsvis skal jeg bemærke, at tvisten i hovedsagen vedrører spørgsmålet om en arbejdstagers løn for spise- og hvilepauser, som ikke indregnes i arbejdstiden og ikke giver anledning til udbetaling af løn, idet kun arbejdstagerens faktiske udkaldsperioder indregnes i arbejdstiden og aflønnes som overtid.

27. I denne henseende følger det af Domstolens praksis, at bortset fra den særlige situation, der er nævnt i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, vedrørende årlig betalt ferie, begrænser dette direktiv sig til at regulere visse aspekter af tilrettelæggelsen af arbejdstiden, hvorfor det i princippet ikke finder anvendelse på arbejdstagernes lønforhold [4].

28. Denne konstatering gør dog på ingen måde de forelagte spørgsmål mindre relevante eller unødvendige at besvare. Domstolen er beføjet til at vejlede den forelæggende ret om fortolkningen af begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« som omhandlet i direktiv 2003/88, hvorefter det påhviler denne ret at drage konsekvenserne heraf i overensstemmelse med national ret i henseende til aflønning af pauserne [5].

29. Efter denne præcisering vil jeg indledningsvis påpege, at Domstolen gentagne gange har fastslået, at begrebet »arbejdstid« i henhold til direktiv 2003/88 forstås som det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis [6]. Definitionen af »arbejdstid« i dette direktiv følger således af kombinationen af tre kriterier, nemlig det rumlige kriterium (være på arbejdspladsen), kriteriet om autoritet (stå til arbejdsgiverens rådighed) og det faglige kriterium (udføre sit arbejde eller sine funktioner).

[4] Jf. bl.a. dom af 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl. (C-147/17, EU:C:2018:926, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).

[5] Den forelæggende ret har i øvrigt fremhævet, at genstanden for de forelagte spørgsmål ikke på nogen måde er fastsættelsen af aflønningssatsen for så vidt angår det omtvistede tidsrum (jf. forelæggelsesafgørelsens præmis 23).

[6] Jf. bl.a. dom af 26.7.2017, Hälvä m.fl. (C-175/16, EU:C:2017:617, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

30. Domstolens praksis med hensyn til kvalificeringen af perioderne som »arbejdstid« er bygget på en spejlsalseffekt med begrebet »hvileperiode«, som i henhold til artikel 2, stk. 2, i direktiv 2003/88 forstås som »det tidsrum, der ikke er arbejdstid«. »Arbejdstiden« forstås derfor som modsætning til »hvileperioden«, idet disse to begreber udelukker hinanden [7], uden at der findes nogen mellemkategori mellem de nævnte begreber. Selv om en sådan binær sondring kan forekomme ufleksibel [8], gør ordlyden af direktiv 2003/88 det imidlertid umuligt at indføre en »gråzone« mellem arbejdstid og hvileperiode. Der kan således ikke afviges fra denne sondring, hvorfor »dét, der ikke falder ind under begrebet arbejdstid, falder ind under begrebet hvileperiode, og omvendt« [9].

31. Jeg fremhæver i øvrigt, at begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« i den forstand, hvori de er anvendt i direktiv 2003/88, ifølge Domstolens praksis udgør EU-retlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til direktivets opbygning og formål, idet de tilsigter at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår [10].

32. Selv om Domstolen endnu ikke har haft lejlighed til at tage stilling til spørgsmålet om pausens kvalificering som »arbejdstid« eller »hvileperiode« som omhandlet i direktiv 2003/88, har den til gengæld adskillige gange behandlet kvalificeringen af den tilkaldevagt, der udføres af arbejdstagere, som falder ind under dette direktivs anvendelsesområde. Undersøgelsen af Domstolens praksis i denne sammenhæng giver mig vejledning i mit ræsonnement uden dog at udviske pausens særlige træk.

33. På grundlag af sin konstatering af, at »den tilkaldevagt, som en arbejdstager har udført i forbindelse med sine fritidsaktiviteter for sin arbejdsgiver, på EU-rettens nuværende udviklingstrin enten skal kvalificeres som »arbejdstid« eller »hvileperiode««[11], fastslog Domstolen, idet det er formålet med direktiv 2003/88 at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet ved at give dem minimumshvileperioder og passende pauser, at »den omstændighed, at arbejdstageren er fysisk til stede og til rådighed på arbejdsstedet under tilkaldevagten med henblik på at levere sine faglige tjenesteydelser, skal anses for at indgå i udførelsen af hans arbejde, selv om det faktisk udførte arbejde varierer efter omstændighederne« [12].

34. Det fremgår således af Domstolens praksis, at »den afgørende faktor ved kvalificeringen af »arbejdstid« i direktiv 2003/88's forstand er den omstændighed, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, og til på dette sted at stå til rådighed for denne for straks at kunne erlægge passende ydelser, hvis der er behov herfor. Disse forpligtelser, der udelukker, at de berørte arbejdstagere kan vælge, hvor de vil opholde sig i perioderne med tilkaldevagt, anses nemlig for at indgå i udførelsen af deres arbejde« [13].

35. I henhold til denne praksis forholder det sig ifølge Domstolen anderledes i den situation, hvor arbejdstageren udfører en tilkaldevagt efter standby-ordningen, hvorefter han permanent skal stå til rådighed uden dog at være forpligtet til at være til stede på arbejdsstedet. Selv om

7 Jf. bl.a. dom af 21.2.2018, Matzak (C-518/15, herefter »Matzak-dommen«, EU:C:2018:82, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

8 Jf. i denne retning generaladvokat Sharpstons forslag til afgørelse Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, punkt 49).

9 Jf. generaladvokat Bots forslag til afgørelse Kommissionen mod Irland (C-87/14, EU:C:2015:192, punkt 40).

10 Jf. bl.a. Matzak-dommen (præmis 62 og den deri nævnte retspraksis).

11 Jf. Matzak-dommen (præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).

12 Jf. bl.a. Matzak-dommen (præmis 57 og den deri nævnte retspraksis).

13 Jf. bl.a. Matzak-dommen (præmis 59 og den deri nævnte retspraksis).

arbejdstageren ifølge Domstolen »er til rådighed for sin arbejdsgiver, for så vidt som han skal kunne kontaktes, kan han nemlig i denne situation råde over sin tid med færre begrænsninger og bruge den i egen interesse. Under disse omstændigheder er det kun den tid, der bruges til faktisk udførelse af arbejde, der skal betragtes som »arbejdstid« i direktiv 2003/88's forstand«[14].

36. I den sag, der lå til grund for Matzak-dommen, stod Domstolen over for følgende tilfælde: Rudy Matzak skulle ikke alene kunne kontaktes under sin tilkaldevagt. Han var også dels forpligtet til at besvare opkald fra sin arbejdsgiver inden for en frist på otte minutter, dels forpligtet til at være fysisk til stede på det sted, som arbejdsgiveren havde anvist. Imidlertid var dette sted Rudy Matzaks hjem og ikke hans arbejdssted.

37. Domstolen fastslog i denne situation, at »[f]orpligtelsen til at være fysisk til stede på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, samt de begrænsninger, der geografisk og tidsmæssigt følger af nødvendigheden af at kunne nå frem til arbejdsstedet inden for en frist på otte minutter, [objektivt set kan] begrænse de muligheder, som en arbejdstager i Rudy Matzaks situation har for at hellige sig sine personlige og sociale interesser«[15]. Det forholder sig ifølge Domstolen nemlig således, at »[h]enset til sådanne begrænsninger adskiller Rudy Matzaks situation sig fra situationen for en arbejdstager, som under sin tilkaldevagt blot skal stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på, at sidstnævnte kan komme i kontakt med ham«[16]. Domstolen konkluderede heraf, at begrebet »arbejdstid«, jf. artikel 2 i direktiv 2003/88, skulle fortolkes således, at det finder anvendelse i en situation, hvor en arbejdstager er forpligtet til at udføre en tilkaldevagt i hjemmet, til dér at stå til rådighed for sin arbejdsgiver og til at kunne nå frem til sit arbejdssted inden for en frist på otte minutter[17]. Domstolen tillagde i sit ræsonnement den omstændighed afgørende betydning, at arbejdstagerens forpligtelse til at besvare opkald fra arbejdsgiveren inden for en frist på otte minutter under sin tilkaldevagt, som han udfører i hjemmet, i meget betydeligt omfang indskrænker mulighederne for at udføre andre aktiviteter[18].

38. Det er min opfattelse, at det, som Domstolen fastslog i Matzak-dommen, så meget desto mere er tilfældet i den situation, hvori en arbejdstager, som allerede har begrænset bevægelsesfrihed i sin pause på grund af dennes korte varighed, er udsat for en begrænsning, som såvel geografisk som tidsmæssigt udspringer af nødvendigheden af at holde sig klar til at rykke ud inden for to minutter i tilfælde af behov herfor.

39. På grund af denne væsentlige begrænsning har en arbejdstager ikke mulighed for at forvalte sin pause, som han har lyst til, ved at benytte den til sine personlige og sociale interesser. Tværtimod må denne arbejdstager anses for at stå til arbejdsgiverens rådighed i sin pause, eftersom han retligt set er forpligtet til at efterkomme sin arbejdsgivers anvisninger og udføre sin beskæftigelse for denne[19]. Jeg skal tilføje, at den begrænsning, der for en arbejdstager består i at holde sig klar til at rykke ud inden for to minutter i tilfælde af behov herfor i sin pause, stiller denne arbejdstager i en situation, hvor han ubrudt varetager sine funktioner og er permanent på vagt. Jeg bemærker endvidere, at den nævnte arbejdstager ikke afløses under sin pause.

14 Jf. Matzak-dommen (præmis 60 og den deri nævnte retspraksis).

15 Jf. Matzak-dommen (præmis 63).

16 Jf. Matzak-dommen (præmis 64).

17 Jf. Matzak-dommen (præmis 65).

18 Jf. Matzak-dommen, præmis 66.

19 Jf. dom af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 36).

40. Når sådanne betingelser er til stede, kan kvalificeringen af pausen som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88 efter min opfattelse ikke afhænge af den sporadiske og uforudsigelige karakter samt hyppigheden af udkald i denne pause. Den endelige kvalificering bør nemlig heller ikke afhænge af variationen i en sådan vilkårlighed, medmindre den indgår i en kasuistik, der afføder retsusikkerhed. Endvidere har Domstolen allerede fastslået, at dette direktiv finder anvendelse på brandmænd, »selv om de indsatsopgaver, som disse aktiviteter kan give anledning til, er af en sådan art, at de ikke kan forudses« [20].

41. Jeg bemærker i øvrigt, at kendetegnene ved begrebet »arbejdstid« i artikel 2 i direktiv 2003/88 ifølge Domstolen ikke omfatter intensiteten af det af arbejdstagerens præsterede arbejde eller dennes arbejdsindsats [21]. Således kan kvalificeringen som »arbejdstid« i dette direktivs forstand af en periode, hvor arbejdstageren er til stede på arbejdspladsen, ikke afhænge af intensiteten af denne arbejdstagers arbejde, men følger udelukkende af dennes pligt til at stå til sin arbejdsgivers rådighed [22]. Endvidere er konstateringen af, at det faktisk udførte arbejde varierer efter omstændighederne, ikke til hinder for, at arbejdstageren anses for at udføre sin beskæftigelse [23]

42. Jeg udleder af disse elementer, at kvalificeringen af »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88 ikke alene bør forbeholdes de udkald, som en arbejdstager udfører i sin pause, men også mere bredt omfatter det tidsrum, hvori denne arbejdstager holder sig til rådighed for sin arbejdsgiver for at kunne rykke ud inden for to minutter i tilfælde af behov herfor.

43. Jeg benægter ikke, at pausen – således som Kommissionen har gjort gældende – i sagens natur har særlige træk, der adskiller den fra daglige og ugentlige hvileperioder, jf. artikel 3 og 5 i direktiv 2003/88, og som kan knytte bestemte begrænsninger og restriktioner til pausen [24]. Det drejer sig således ikke om at hævde, at pausen kvalitativt set bør give arbejdstagerne de samme muligheder for at hengive sig til deres personlige og sociale interesser som de øvrige hvileperioder, der navnlig på grund af deres længde giver disse arbejdstagere andre muligheder med hensyn til personlige gøremål [25]. Nå det er sagt, er den fortolkning, som jeg foreslår, efter min opfattelse den eneste fortolkning, der sikrer, at den pause, der er fastsat i artikel 4 i direktiv 2003/88, reelt giver arbejdstageren mulighed for at benytte dette tidsrum til hvile.

44. Pausen udgør nemlig en hvileperiode, jf. femte betragtning til direktiv 2003/88, som omfatter »passende pauser«, idet det fremgår, at »[a]lle arbejdstagere bør have passende hvileperioder«. Det bør ligeledes anføres, dels at dette direktivs artikel 4 findes i det nævnte direktivs kapitel 2, som navnlig omhandler »[m]inimumshvileperioder«, dels at denne artikel er anbragt mellem artikel 3 om daglig hviletid og artikel 5 om ugentlig hviletid.

45. Jeg fremhæver i denne forbindelse, at direktiv 2003/88 har til formål at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde [26].

[20] Jf. bl.a. Matzak-dommen, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis.

[21] Jf. bl.a. Matzak-dommen, præmis 56 og den deri nævnte retspraksis.

[22] Jf. dom af 1.12.2005, Dellas m.fl. (C-14/04, EU:C:2005:728, præmis 58).

[23] Jf. Matzak-dommen, præmis 57 og den deri nævnte retspraksis.

[24] Pausen er navnlig belastet af tidsmæssige og geografiske begrænsninger, der ligger i dens korte varighed. Det forhold, at den er placeret mellem to arbejdsperioder, kan ligeledes få til følge, at arbejdstageren f.eks. i bestemte typer beskæftigelse må beholde sin uniform på under pausen.

[25] Det er klart, at en arbejdstager ikke råder over sin egen tid i samme omfang, når han har 30 minutters pause, som når han har 11 timers daglig hviletid eller 24 timers ugentlig hviletid.

[26] Jf. bl.a. dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

46. Denne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem bl.a. daglige og ugentlige minimale hvileperioder og passende pauser, og ved at fastsætte en maksimumsgrænse for den ugentlige arbejdstid [27].

47. Medlemsstaterne har således, ud over de foranstaltninger, som de har pligt til at træffe i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 3 og 5 i direktiv 2003/88 [28], pligt til i overensstemmelse med dette direktivs artikel 4 at træffe »de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger seks timer; de nærmere bestemmelser herfor, herunder varigheden og kriterierne for tildeling af pausen, fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller, hvor sådanne overenskomster eller aftaler ikke findes, i den nationale lovgivning«.

48. For at sikre den fulde virkning af direktiv 2003/88 er det vigtigt, at medlemsstaterne garanterer overholdelsen af disse minimumshvileperioder, som er fastsat i dette direktiv [29]. Dette indebærer, at medlemsstaterne garanterer, at pausen faktisk gør det muligt for arbejdstageren at benytte dette tidsrum til hvile.

49. Artikel 4 i direktiv 2003/88 fastsætter ganske vist ikke de nærmere konkrete bestemmelser om, hvorledes medlemsstaterne skal sikre gennemførelsen af retten til en pause, idet disse bestemmelser skal fastlægges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller i mangel heraf ved national lovgivning.

50. I lighed med Domstolens afgørelse vedrørende de minimumshvileperioder, der er fastsat i artikel 3 og 5 i direktiv 2003/88, bør det imidlertid lægges til grund, at selv om medlemsstaterne således har en skønsmargen med henblik herpå, er de, henset til det grundlæggende formål, der forfølges med dette direktiv, og som er at garantere en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår og en bedre beskyttelse af deres sikkerhed og sundhed, ikke desto mindre forpligtet til at sørge for, at den effektive virkning af den rettighed, der er fastsat i det nævnte direktivs artikel 4, fuldt ud sikres, ved at garantere, at arbejdstagerne faktisk kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger seks timer [30].

51. Det følger heraf, at de nærmere bestemmelser, som medlemsstaterne fastsætter med henblik på gennemførelsen af forskrifterne i direktiv 2003/88, ikke må kunne gøre retten til en pause, jf. dette direktivs artikel 4, indholdsløs [31].

52. Det skal i denne henseende fremhæves, at arbejdstageren skal anses for den svage part i arbejdsforholdet, således at det er nødvendigt at forhindre, at arbejdsgiveren bruger sin stilling til at pålægge arbejdstageren en begrænsning af dennes rettigheder [32].

27 Jf. bl.a. dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

28 Jf. bl.a. dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).

29 Jf. bl.a. dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

30 Jf. bl.a. analogt dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

31 Jf. bl.a. analogt dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis). Den skønsmargen, som medlemsstaterne er tillagt ved artikel 4 i direktiv 2003/88, er derfor alene beregnet til at muliggøre en tilpasning af varigheden og hyppigheden af pauserne efter de begrænsninger, der knytter sig til arbejdets tilrettelæggelse og art. Denne tankegang afspejles i øvrigt i dette direktivs artikel 13, der bestemmer, at »[m]edlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at en arbejdsgiver, der agter at tilrettelægge arbejdet efter en bestemt rytme, tager hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket, navnlig med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en fast rytme, og alt efter arbejdets art, til kravene vedrørende sikkerhed og sundhed, *særlig for så vidt angår pauser i arbejdstiden*« (min fremhævelse).

32 Jf. bl.a. analogt dom af 14.5.2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).

53. Efter min opfattelse kan det imidlertid ikke berøre formålet med artikel 4 i direktiv 2003/88, når arbejdstageren kan få sin pause afbrudt på ethvert givet tidspunkt. Denne usikkerhed i forbindelse med udkaldenes opståen er, som jeg tidligere har nævnt, af en sådan art, at den sætter arbejdstageren i en tilstand af permanent alarmberedskab, hvilket strider mod formålet med pausen, nemlig hviletid. Hverken den omstændighed, at afbrydelserne af pausen er sporadiske og uforudsigelige, eller afbrydelsernes hyppighed har efter min opfattelse indflydelse på denne konklusion.

54. For fuldstændighedens skyld anfører jeg endelig, at artikel 17, stk. 3, litra c), nr. iii), i direktiv 2003/88 bestemmer, at f.eks. dette direktivs artikel 4 kan fraviges for så vidt angår bl.a. ansatte i brandvæsen eller civilbeskyttelse. Idet tvisten i hovedsagen drejer sig om kvalificeringen af de pauser, som XR holdt, som »arbejdstid« eller »hvileperiode«, jf. det nævnte direktiv, er det imidlertid ikke nødvendigt at tage hensyn til denne bestemmelse, som jo ikke er omhandlet i forelæggelsesafgørelsen. Under alle omstændigheder bemærker jeg, at Domstolen har fastslået, at artikel 17, stk. 3, litra c), nr. iii), i direktiv 2003/88 ikke tillader medlemsstaterne for så vidt angår bestemte kategorier af arbejdstagere at fravige direktivets artikel 2, der bl.a. definerer begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« [33].

55. Henset til ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at besvare det første og det andet præjudicielle spørgsmål med, at artikel 2 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den pause, som tilbydes en arbejdstager i løbet af dennes daglige arbejdstid, og hvorunder arbejdstageren har pligt til at stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på at rykke ud inden for to minutter i tilfælde af behov herfor, udgør »arbejdstid« i denne bestemmelses forstand. Den sporadiske og uforudsigelige karakter eller hyppigheden af udkald i denne pause påvirker ikke denne kvalificering.

B. Om det tredje præjudicielle spørgsmål

56. Med det tredje spørgsmål har den forelæggende ret nærmere bestemt anmodet Domstolen om at afgøre, om EU-retten er til hinder for, at en national ret, som skal træffe afgørelse, efter at dens afgørelse er blevet ophævet ved en højere retsinstans og hjemvist til den nationale ret, i overensstemmelse med den nationale procesret er bundet af denne højere rets retlige vurderinger, hvis disse vurderinger ikke er i overensstemmelse med EU-retten.

57. I overensstemmelse med Domstolens faste praksis følger det af princippet om EU-rettens forrang, at den nationale ret, der inden for sit kompetenceområde skal anvende EU-retlige bestemmelser, har pligt til – såfremt der ikke kan anlægges en fortolkning af national lovgivning, der er i overensstemmelse med de EU-retlige krav – at sikre disse bestemmelsers fulde virkning, idet den om fornødent af egen drift skal undlade at anvende enhver modstående bestemmelse i national lovgivning, endog en senere national bestemmelse, uden at den behøver at anmode om eller afvente en forudgående ophævelse af denne bestemmelse ad lovgivningsvejen eller ved noget andet forfatningsmæssigt middel [34].

58. Den pligt, der påhviler den nationale ret, til at garantere EU-rettens forrang, består, uanset hvilket trin i det nationale domstolshierarki denne ret befinder sig på.

[33] Jf. Matzak-dommen, præmis 39.

[34] Jf. bl.a. dom af 24.6.2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).

59. I forbindelse med forholdet mellem de underordnede og de højere nationale retsinstanser efter en præjudiciel forelæggelse skal det fremhæves, at det fremgår af fast retspraksis, at en dom, som Domstolen har afsagt i en præjudiciel sag, er bindende for den nationale ret ved afgørelsen af hovedsagen med hensyn til fortolkningen eller gyldigheden af de omhandlede retsakter vedtaget af Unionens institutioner [35]. Følgelig er en national ret, som har gjort brug af den adgang, der er givet den ved artikel 267, stk. 2, TEUF, ved afgørelsen i hovedsagen bundet af den fortolkning af de omhandlede bestemmelser, som Domstolen har givet, og kan derfor i givet fald undlade at anvende den højere rets bedømmelse, hvis den i betragtning af denne fortolkning er af den opfattelse, at denne bedømmelse ikke er i overensstemmelse med EU-retten [36].

60. Jeg tilføjer, at kravet om at sikre EU-rettens fulde virkning omfatter forpligtelsen for de nationale domstole til i givet fald at ændre en fast retspraksis, såfremt denne er baseret på en fortolkning af national ret, som er uforenelig med EU-retten [37]. De nationale domstole er derfor forpligtet til at sikre den fulde virkning af artikel 267 TEUF, idet de om fornødent af egen drift undlader at anvende enhver national bestemmelse som fortolket af en højere retsinstans, såfremt denne fortolkning ikke er forenelig med EU-retten [38].

61. På baggrund af det ovenstående foreslår jeg, at Domstolen besvarer det tredje præjudicielle spørgsmål med, at EU-retten er til hinder for, at en national ret, som skal træffe afgørelse, efter at dens afgørelse er blevet ophævet ved en højere retsinstans og hjemvist til den nationale ret, i overensstemmelse med den nationale procesret er bundet af denne højere rets retlige vurderinger, hvis disse vurderinger ikke er i overensstemmelse med EU-retten.

V. Forslag til afgørelse

62. Henset til ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at besvare de af Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstolen i Prag 9, Den Tjekkiske Republik) forelagte præjudicielle spørgsmål som følger:

»1) Artikel 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at den pause, som tilbydes en arbejdstager i løbet af dennes daglige arbejdstid, og hvorunder arbejdstageren har pligt til at stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på at rykke ud inden for to minutter i tilfælde af behov herfor, udgør »arbejdstid« i denne bestemmelses forstand. Den sporadiske og uforudsigelige karakter eller hyppigheden af udkald i denne pause påvirker ikke denne kvalificering.

2) EU-retten er til hinder for, at en national ret, som skal træffe afgørelse, efter at dens afgørelse er blevet ophævet ved en højere retsinstans og hjemvist til den nationale ret, i overensstemmelse med den nationale procesret er bundet af denne højere rets retlige vurderinger, hvis disse vurderinger ikke er i overensstemmelse med EU-retten.«

35 Jf. bl.a. dom af 5.10.2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

36 Jf. dom af 5.10.2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, præmis 30).

37 Jf. bl.a. dom af 5.7.2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).

38 Jf. bl.a. dom af 5.7.2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, præmis 36).