



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tiende Afdeling)

9. september 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2003/88/EF – tilrettelæggelse af arbejdstiden – begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« – pause, hvorunder arbejdstageren har pligt til at stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på at rykke ud inden for to minutter – EU-rettens forrang«

I sag C-107/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstolen i Prag 9, Den Tjekkiske Republik) ved afgørelse af 3. januar 2019, indgået til Domstolen den 12. februar 2019, i sagen:

XR

mod

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost,

har

DOMSTOLEN (Tiende Afdeling),

sammensat af dommerne E. Juhász, som fungerende afdelingsformand, C. Lycourgos (refererende dommer) og I. Jarukaitis,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, ved L. Novotná,
- den tjekkiske regering ved M. Smolek, J. Vlácil og J. Pavliš, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved M. van Beek samt ved K. Walkerová, som befuldmægtigede,

* Processprog: tjekkisk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 13. februar 2020, afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen 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 (EUT 2003, L 299, s. 9).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem XR og Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (herefter »DPP«) vedrørende sidstnævntes afslag på at betale XR et beløb på 95 335 CZK (ca. 3 600 EUR), med tillæg af morarenter, i løn for de pauser, som XR afholdt under sin ansættelse fra november 2005 til december 2008.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Fjerde og femte betragtning til direktiv 2003/88 har følgende ordlyd:
 - »(4) Forbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn.
 - (5) 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. [...]«
- 4 Dette direktivs artikel 1 bestemmer følgende:
 - »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.

[...]«

5 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

[...]«

6 Artikel 4 i direktiv 2003/88 med overskriften »Pauser« har følgende ordlyd:

»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.«

Tjekkisk ret

7 § 83 i zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (lov nr. 65/1965 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) Vagttenesten 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.

[...]«

8 Denne lovs § 89 om »pauser« 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.«

- 9 Disse bestemmelser blev ophævet og erstattet ved zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lov nr. 262/2006 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) »vagtjeneste« 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. Vagtjenesten kan kun varetages fra et andet sted end arbejdsgiverens arbejdssted efter aftale med arbejdstageren.

[...]«

- 10 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. [...]«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 11 Fra november 2005 til december 2008 bestred XR stillingen som brandmand hos DPP.

- 12 XR indgik i skifteholdsarbejde, der omfattede en dagvagt fra kl. 6.45 til kl. 19.00 og en nattevagt fra kl. 18.45 til kl. 7.00. Hans daglige arbejdstider omfattede to spise- og hvilepauser af hver tredive minutters varighed.
- 13 Mellem kl. 6.30 og kl. 13.30 kunne XR gå over i den personalekantine, der lå 200 meter fra hans arbejdssted, forudsat at han bar en personsøger, der om nødvendigt kunne underrette ham om, at indsatskøretøjet inden for to minutter ville hente ham foran indgangen til personalekantinens. Endvidere var brandstationen, hvor XR udførte sit arbejde, udstyret med et køkken, hvor der kunne tilberedes måltider, navnlig uden for personalekantinens åbningstider.
- 14 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.
- 15 XR anfægtede denne måde at beregne hans løn på. Han var af den opfattelse, at pauserne, selv om de ikke blev afbrudt, udgjorde arbejdstid, og krævede et beløb på 95 335 CZK med tillæg af morarenter i løn, som ifølge ham var skyldig for de to daglige pauser, der ikke var blevet medregnet i lønnen i den i hovedsagen omhandlede periode.
- 16 I første instans gav Obvodní soud pro Prahu 9 (distriktsdomstolen i Prag 9, Den Tjekkiske Republik), som er den forelæggende ret, XR medhold ved dom af 14. september 2016, som efter appel blev stadfæstet ved dom af 22. marts 2017.
- 17 DDP 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 selv om det ganske vist ikke er udelukket, at pauserne kan afbrydes af udkald, optræder disse afbrydelser kun sporadisk og uforudsigeligt, hvorfor de ikke kan anses for at udgøre en del af den almindelige opfyldelse af forpligtelserne i henhold til ansættelsesforholdet. Ifølge denne domstol kunne pauserne derfor i princippet ikke betragtes som arbejdstid.
- 18 Nejvyšší soud (øverste domstol) hjemviste derfor sagen til den forelæggende ret med henblik på at træffe afgørelse om realiteten. Den forelæggende ret har fremhævet, at den i overensstemmelse med de nationale procesregler er bundet af Nejvyšší souds (øverste domstol) juridiske udtalelse.
- 19 Det er imidlertid den forelæggende rets opfattelse, at de omstændigheder, hvorunder XR skulle holde sine pauser, kan føre til, at de må kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2003/88.
- 20 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 [det første] 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 [at træffe afgørelse om realiteten], undlade at efterkomme en [retlig vurdering] fremsat af den højere retsinstans, som er bindende for retten i første instans, hvis [denne vurdering] er i strid med EU-retten?»

Om de præjudicielle spørgsmål

Om det første og det andet spørgsmål

- 21 Med det første og det andet spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at den pause, som en arbejdstager får under sin daglige arbejdstid, og hvorunder arbejdstageren skal kunne tage på udkald inden for to minutter i tilfælde af behov herfor, skal kvalificeres som »arbejdstid« eller »hvileperiode« i denne bestemmelses forstand, og om den sporadiske og uforudsigelige karakter af denne pause samt hyppigheden af udkald i denne pause påvirker vurderingen af denne kvalificering.
- 22 Indledningsvis bemærkes, at tvisten i hovedsagen vedrører den løn, som en arbejdstager hævder at have ret til for de pauser, som han har ret til i løbet af sin arbejdsdag.
- 23 Det fremgår imidlertid 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 for at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, hvorfor det i princippet ikke finder anvendelse på arbejdstagernes lønforhold (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 57 og den deri nævnte retspraksis).
- 24 Eftersom spørgsmålet om aflønning af pauser, således som den forelæggende ret har anført, inden for rammerne af tvisten i hovedsagen afhænger af kvalificeringen af disse perioder som »arbejdstid« eller »hvileperiode« som omhandlet i direktiv 2003/88, skal de forelagte spørgsmål, der vedrører denne kvalificering, imidlertid besvares.
- 25 I denne henseende bemærkes, at artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 definerer begrebet »arbejdstid« som »det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver«. I dette direktivs artikel 2, nr. 2), defineres begrebet »hvileperiode« negativt som det tidsrum, der ikke er arbejdstid.
- 26 Andet kapitel i direktiv 2003/88 vedrører bl.a. »minimumshvileperioder«. Ud over de daglige og ugentlige hvileperioder omhandler dette kapitel, i artikel 4 i direktivet, »pauser« som alle arbejdstagere kan holde, hvis den daglige arbejdstid overstiger seks timer, og hvor 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 ikke findes – i den nationale lovgivning.
- 27 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at XR i sin pause ikke blev erstattet på sin post og var udstyret med en personsøger, der gjorde det muligt for ham at blive underrettet, såfremt han skulle afbryde sin pause med henblik på et pludseligt udkald. Det følger heraf, at sagsøgeren i hovedsagen under sine pauser indgik i en vagttjeneste, hvilket er et begreb,

der generelt omfatter alle de perioder, hvorunder arbejdstageren fortsat står til arbejdsgiverens rådighed for at kunne levere en arbejdsydelse efter sidstnævntes ønske (jf. i denne retning dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 2).

- 28 Det bemærkes i denne forbindelse, at begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« udelukker hinanden. En arbejdstagers tilkaldevagt skal derfor enten kvalificeres som »arbejdstid« eller »hvileperiode« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88, idet sidstnævnte ikke fastsætter en mellemkategori (jf. i denne retning dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).
- 29 Desuden udgør begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« EU-retlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til opbygningen af og formålet med direktiv 2003/88. Det er nemlig kun en sådan selvstændig fortolkning, der kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).
- 30 Hvad angår mere specifikt tilkaldevagterne fremgår det af Domstolens praksis, at en periode, hvorunder arbejdstageren ikke udfører faktisk arbejde for sin arbejdsgiver, ikke nødvendigvis udgør en »hvileperiode« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88 (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 32).
- 31 Domstolen har således for det første – med hensyn til perioder med vagttjeneste udført på arbejdssteder, der ikke var sammenfaldende med arbejdstagerens bopæl – udtalt, at den afgørende begrundelse for antagelsen om, at det, der karakteriserer begrebet »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, foreligger, er det forhold, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 33 og den deri nævnte retspraksis).
- 32 Domstolen har udtalt, at en arbejdstager, der i løbet af en sådan periode med vagttjeneste er forpligtet til at blive på sit arbejdssted til arbejdsgiverens direkte rådighed, skal opholde sig langt fra sine sociale og familiemæssige omgivelser og har et meget lille råderum med hensyn til at disponere over den tid, hvorunder hans faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet. Hele denne periode skal derfor kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, uafhængigt af de arbejdsydelser, som arbejdstageren reelt har udført i den nævnte periode (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).
- 33 For det andet har Domstolen udtalt, at en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, selv om den ikke kræver, at arbejdstageren forbliver på sit arbejdssted, også i sin helhed skal anses for at være »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, når denne periode – i betragtning af det objektive og betydelige omfang af begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren for så vidt angår dennes muligheder for at hellige sig sine personlige og sociale interesser – adskiller sig fra en periode, hvorunder arbejdstageren alene skal stå til rådighed for

sin arbejdsgiver med henblik på, at sidstnævnte kan komme i kontakt med denne (jf. i denne retning dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).

- 34 Det følger heraf, at alle perioder med vagttjeneste, herunder dem uden krav om ophold på arbejdsstedet, hvorunder de begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren, er af en sådan art, at objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i disse perioder frit at disponere over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid – er omfattet af begrebet »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88 (jf. i denne retning dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 37).
- 35 Mere specifikt har Domstolen udtalt, at en periode med vagttjeneste, hvorunder en arbejdstager, henset til den rimelige frist, som denne er blevet tildelt for at genoptage sin erhvervsaktivitet, kan planlægge sine personlige og sociale gøremål, a priori ikke udgør »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88. Omvendt skal en periode med vagttjeneste, hvorunder den frist, der er givet arbejdstageren til at vende tilbage til arbejdet, er begrænset til nogle minutter, principielt anses for i sin helhed at være »arbejdstid« som omhandlet i dette direktiv, idet arbejdstageren i sidstnævnte tilfælde i praksis i vid udstrækning afskrækkes fra at planlægge nogen som helst form for afslapning, endda af kort varighed (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 48).
- 36 Som fremhævet af Domstolen skal virkningen af en sådan reaktionsfrist bedømmes efter en konkret vurdering, som i givet fald tager hensyn til andre begrænsninger, der pålægges arbejdstageren, ligesom de faciliteter, der tilbydes denne under dennes periode med vagttjeneste (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 49).
- 37 I det foreliggende tilfælde tilkommer det den forelæggende ret, henset til alle de relevante omstændigheder, at vurdere, om den begrænsning, som XR var underlagt i sin pause følge af nødvendigheden af at være klar til at rykke ud inden for to minutter, objektivt og meget væsentligt kunne begrænse de muligheder, som denne arbejdstager havde for frit at kunne råde over sin tid til at udføre opgaver efter eget valg.
- 38 Henset til de indsigelser, som DPP og Europa-Kommissionen har fremsat i deres skriftlige indlæg, skal det i denne henseende for det første bemærkes, at den skønsmargin, som medlemsstaterne råder over i henhold til artikel 4 i direktiv 2003/88 med henblik på at fastlægge de nærmere regler for pausen og navnlig varigheden af og betingelserne for tildeling heraf, ikke er relevant med henblik på kvalificeringen af de i hovedsagen omhandlede perioder som »arbejdstid« eller »hvileperiode« som omhandlet i disse begreber i artikel 2 i direktiv 2003/88, da disse to begreber er selvstændige begreber i EU-rettens forstand, som allerede nævnt i præmis 29 i denne dom.
- 39 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, var de pauser, som XR fik tildelt, kortvarige, dvs. 30 minutter hver, og derfor skal den forelæggende ret inden for rammerne af sin undersøgelse med henblik på at afgøre, om de begrænsninger, der var pålagt XR inden for rammerne af disse perioder, var af en sådan art, at de objektivt og betydeligt begrænsede de muligheder, som denne arbejdstager havde for at slappe af og hellige sig aktiviteter efter eget valg, ikke tage hensyn til de begrænsninger af disse muligheder, der under alle omstændigheder ville have eksisteret, da de

uundgåeligt fulgte af perioden på 30 minutter for hver pause, idet sådanne begrænsninger er uafhængige af begrænsningerne forbundet med pligten til at være klar inden for to minutter ved udkald.

- 40 Hvad for det andet angår sporadiske og uforudsete afbrydelser af perioderne har Domstolen allerede udtalt, at det forhold, at arbejdstageren i gennemsnit kun sjældent tilkaldes for at gribe ind i perioderne med vagttjeneste, ikke kan føre til, at disse perioder anses for at være »hvileperioder« som omhandlet i artikel 2, nr. 2), i direktiv 2003/88, når længden af den frist, der er fastsat for arbejdstageren til at genoptage sin beskæftigelse, er sådan, at den er tilstrækkelig til, objektivt set og meget betydeligt, at begrænse den mulighed, som denne i disse perioder har til frit at disponere over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 54).
- 41 Det skal i denne forbindelse tilføjes, at den uforudsigelige karakter af de mulige afbrydelser af pausen kan have en yderligere restriktiv virkning for så vidt angår arbejdstagerens mulighed for frit at råde over denne tid. Den usikkerhed, der følger heraf, kan nemlig medføre at denne arbejdstager permanent er på vagt.
- 42 Endelig skal det i lyset af den retspraksis, der er nævnt i præmis 23, bemærkes, at den måde, hvorpå arbejdstagere aflønnes for perioder med vagttjeneste, ikke henhører under direktiv 2003/88, men under de relevante bestemmelser i national ret. Dette direktiv er derfor ikke til hinder for anvendelsen af retsfor skrifter i en medlemsstat af en kollektiv overenskomst eller af en aftale truffet af en arbejdsgiver, der med henblik på en aflønning af en vagttjeneste på forskellig måde tager hensyn til de perioder, hvorunder der reelt udføres arbejde, og de perioder, hvorunder der ikke udføres reelt arbejde, selv når disse perioder i deres helhed skal anses for at være »arbejdstid« med henblik på anvendelsen af det nævnte direktiv (dom af 9.3.2021, Radiotelevizija Slovenija (Periode med vagttjeneste på et afsides sted), C-344/19, EU:C:2021:182, præmis 58).
- 43 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første og det andet spørgsmål besvares med, at artikel 2 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at »arbejdstid« i denne bestemmelses forstand omfatter pauser, der tildeles en arbejdstager i løbet af dennes daglige arbejdstid, og hvorunder arbejdstageren skal kunne tage på udkald inden for to minutter i tilfælde af behov herfor, hvis det følger af en samlet vurdering af samtlige relevante omstændigheder, at de begrænsninger, der er pålagt denne arbejdstager i løbet af denne pause, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for frit at råde over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser.

Det tredje spørgsmål

- 44 Med det tredje spørgsmål har den forelæggende ret nærmere bestemt anmodet Domstolen om at afgøre, om princippet om EU-rettens forrang skal fortolkes således, at det er til hinder for, at en national ret, efter at dens afgørelse er blevet ophævet ved en højere retsinstans, i overensstemmelse med den nationale procesret er bundet af denne højere rets retlige vurderinger, hvis disse vurderinger ikke er i overensstemmelse med EU-retten.
- 45 Det skal bemærkes, at det er i henhold til princippet om EU-rettens forrang, at den nationale ret, der inden for sit kompetenceområde skal anvende EU-retlige bestemmelser, har pligt til – såfremt det ikke er muligt for denne at anlægge 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 (dom af 24.6.2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).

- 46 En national ret, som har gjort brug af den adgang, der er givet den ved artikel 267, stk. 2, TEUF, er ved afgørelsen i hovedsagen herved bundet af den fortolkning af de omhandlede bestemmelser, som Domstolen har givet, og den skal i givet fald undlade at anvende den højere rets vurderinger, hvis den i betragtning af denne fortolkning er af den opfattelse, at disse vurderinger ikke er i overensstemmelse med EU-retten (dom af 5.10.2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, præmis 30).
- 47 Under disse omstændigheder omfatter kravet om at sikre EU-rettens fulde virkning 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 (dom af 5.7.2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, præmis 35 og den deri nævnte retspraksis).
- 48 Det følger heraf, at den forelæggende ret er forpligtet til at sikre den fulde virkning af artikel 267 TEUF og skal om fornødent af egen drift undlade at anvende fortolkningen af en national bestemmelse, som pålægger den at anvende national lovgivning, således som den fortolkes af Nejvyšší soud (øverste domstol), for så vidt som denne fortolkning er uforenelig med EU-retten.
- 49 Henset til det ovenstående skal det tredje spørgsmål besvares med, at princippet om EU-rettens forrang skal fortolkes således, at det er til hinder for, at en national ret, der træffer afgørelse efter en højere rets ophævelse af dens afgørelse, i overensstemmelse med national procesret er bundet af denne højere rets retlige vurderinger, når disse vurderinger er uforenelige med EU-retten.

Sagsomkostninger

- 50 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra nævnte parter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tiende Afdeling) for ret:

- 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 »arbejdstid« i denne bestemmelses forstand omfatter pauser, der tildeles en arbejdstager i løbet af dennes daglige arbejdstid, og hvorunder arbejdstageren skal kunne tage på udkald inden for to minutter i tilfælde af behov herfor, hvis det følger af en samlet vurdering af samtlige relevante omstændigheder, at de begrænsninger, der er pålagt denne arbejdstager i løbet af denne pause, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker sidstnævntes mulighed for frit at råde over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og for at hellige sig sine egne interesser.**

- 2) Princippet om EU-rettens forrang skal fortolkes således, at det er til hinder for, at en national ret, der træffer afgørelse efter en højere rets ophævelse af dens afgørelse, i overensstemmelse med national procesret er bundet af denne højere rets retslige vurderinger, når disse vurderinger er uforenelige med EU-retten.**

Underskrifter