



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
GIOVANNIEGO PITRUZZELLI
przedstawiona w dniu 13 lutego 2020 r.¹

Sprawa C-107/19

XR

przeciwko

Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s.

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Obvodní soud pro Prahu 9 (sąd rejonowy dla Pragi 9, Republika Czeska)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2003/88/WE – Organizacja czasu pracy – Pojęcie „czasu pracy” – Czas przerwy, podczas której pracownik jest zobowiązany pozostawać do dyspozycji pracodawcy, aby wyjechać na interwencję w ciągu dwóch minut – Obowiązek uwzględnienia oceny prawnej przyjętej przez sąd wyższej instancji, niezgodnej z prawem Unii – Pierwszeństwo prawa Unii

I. Wprowadzenie

1. Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy².
2. Wniosek ten został złożony w ramach sporu między XR a spółką Dopravní podnik hl. m. Prahy (zwaną dalej „Dopravní podnik”) w przedmiocie odmowy zapłaty na rzecz XR kwoty 95 335 CZK (koron czeskich) (około 3735 EUR³) wraz z odsetkami za zwłokę, z tytułu wynagrodzenia za czas przerw odbytych w trakcie jego działalności zawodowej w charakterze strażaka, w okresie od listopada 2005 r. do grudnia 2008 r.
3. W pytaniach prejudycjalnych Obvodní soud pro Prahu 9 (sąd rejonowy dla Pragi 9, Republika Czeska) zwraca się do Trybunału o wskazanie kryteriów pozwalających na zaklasyfikowanie czasu przerwy jako „czasu pracy” lub jako „okresu odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88.

¹ Język oryginału: francuski.

² Dz.U. 2003, L 299, s. 9.

³ Po kursie wymiany walut z dnia 3 stycznia 2019 r., tj. z dnia wydania postanowienia odsyłającego.

II. Ramy prawne

A. Dyrektywa 2003/88

4. Motyw 5 dyrektywy 2003/88 stanowi:

„Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja »odpoczynku« musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach i/lub ich częściach. Pracownikom wspólnotowym należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. [...]”.

5. Artykuł 1 ust. 1 i 2 tej dyrektywy stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

- a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; oraz
- b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy”.

6. Artykuł 2 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, przewiduje:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- 1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;
- 2) »okres odpoczynku« oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;

[...]

- 5) »praca w systemie zmianowym« oznacza każdą formę organizacji pracy w systemie zmianowym, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni;

[...]

9) »odpowiedni odpoczynek« oznacza, że pracownicy mają regularne okresy odpoczynku, których wymiar wyrażany jest w jednostkach czasu oraz które są wystarczająco długie i nieprzerwane w celu zapewnienia, że w wyniku zmęczenia lub innych nieregularnych harmonogramów pracy pracownicy nie powodują wypadków, których są ofiarami, których ofiarami są ich współpracownicy oraz nie doznają uszczerbku na zdrowiu zarówno krótkoterminowo, jak i w dłuższym okresie”.

7. Rozdział 2 dyrektywy 2003/88 odnosi się w szczególności do „minimalnego wymiaru okresów odpoczynku”. Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Odpoczynek dobowy”, brzmi następująco:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinny”.

8. Artykuł 4 wspomnianej dyrektywy, zatytułowany „Przerwy”, stanowi, co następuje:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że w przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest uprawniony do przerwy na odpoczynek, której szczegóły, w tym długość i warunki przyznania, ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, lub, w obecnym braku takich porozumień, w przepisach krajowych”.

9. Zgodnie z art. 5 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88, zatytułowanym „Tygodniowy okres odpoczynku”:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3”.

10. Artykuł 17 ust. 3 lit. c) ppkt (iii) tej dyrektywy przewiduje możliwość wprowadzenia odstępstw, w szczególności od art. 4 dyrektywy, w odniesieniu, między innymi, do pracowników straży pożarnej.

B. Prawo czeskie

11. Paragraf 83 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (ustawy nr 65/1965 – kodeks pracy), obowiązujący do dnia 31 grudnia 2006 r., przewidywał:

„1. Czas pracy oznacza okres, w którym pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy.

2. Okres odpoczynku oznacza okres niebędący czasem pracy.

[...]

5. Dyżur oznacza okres, w którym pracownik, zgodnie z umową o pracę, pozostaje w gotowości do podjęcia ewentualnych zadań, które w razie absolutnej konieczności będą musiały być wykonane poza jego godzinami pracy.

[...]”.

12. Paragraf 89 tej ustawy, dotyczący „czasu przerwy”, stanowił:

„1. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi przerwy na posiłek i odpoczynek po upływie nie więcej niż sześciu godzin nieprzerwanej pracy, w wymiarze co najmniej 30 minut; osobom małoletnim przerwa ta musi być udzielona po upływie nie więcej niż czterech i pół godziny nieprzerwanej pracy. W przypadku pracy, która nie może zostać przerwana, odpowiedni okres czasu na odpoczynek i posiłek musi być zapewniony nawet bez przerywania służby lub pracy; w przypadku osób małoletnich przerwa przeznaczona na posiłek i odpoczynek w rozumieniu zdania pierwszego winna być zawsze udzielona.

2. Pracodawca może w odpowiedni sposób określić długość przerwy przeznaczonej na posiłek po konsultacji z właściwym organem zawodowym.

3. Pracodawca wyznacza początek i koniec przerw po konsultacji z właściwą organizacją zawodową.

4. Przerw na posiłki i odpoczynek nie udziela się na początku lub na końcu czasu pracy.

5. Przerwy przeznaczone na posiłek i na odpoczynek nie są uwzględniane przy obliczaniu czasu pracy”.

13. Przepisy te zostały zmienione przez zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ustawę nr 262/2006 – kodeks pracy), która weszła w życie w dniu 1 stycznia 2007 r. Zgodnie z § 78 tej ustawy:

„1. Do celów stosowania przepisów określających czas pracy i przerw:

a) przez »czas pracy« rozumie się okres, w którym pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy oraz okres, w którym pracownik pozostaje w miejscu pracy w gotowości do podjęcia się zadań zgodnie z poleceniami pracodawcy;

[...]

h) »dyżur« oznacza okres, w którym pracownik, zgodnie z umową o pracę, pozostaje w gotowości do podjęcia się ewentualnego zadania, które w razie absolutnej konieczności będzie wykonane poza jego godzinami pracy. Dyżur może być pełniony wyłącznie w miejscu uzgodnionym z pracownikiem innym niż miejsce pracy pracodawcy;

[...]”.

14. W odniesieniu do przerwy i do przerwy podyktowanej względami bezpieczeństwa § 88 tej ustawy precyzuje:

„1. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi przerwy na posiłek i odpoczynek po upływie nie więcej niż sześciu godzin nieprzerwanej pracy, w wymiarze co najmniej 30 minut; osobie małoletniej przerwa ta musi być udzielona po upływie nie więcej niż czterech i pół godziny nieprzerwanej pracy. W przypadku pracy, która nie może zostać przerwana, odpowiedni okres czasu na odpoczynek i na posiłek musi być zapewniony pracownikowi nawet bez przerywania służby lub pracy; okres ten jest uwzględniany przy obliczaniu czasu pracy. W przypadku

małoletnich pracowników przerwa na posiłek i odpoczynek w rozumieniu zdania pierwszego winna być zawsze udzielona.

2. Jeśli czas przerwy na posiłek i na odpoczynek musi zostać podzielony, część przerwy musi trwać co najmniej 15 minut.

[...]”.

III. Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

15. W okresie od listopada 2005 r. do grudnia 2008 r. XR wykonywał w Dopravní podnik zawod strażaka, najpierw na stanowisku strażaka-dowódcy, a później na stanowisku strażaka.

16. XR wykonywał pracę w systemie zmianowym, obejmującym zmianę poranną trwającą od godziny 6.45 do godziny 19.00, oraz zmianę nocną, trwającą od godziny 18.45 do godziny 7.00. Dzień pracy obejmował dwie przerwy przeznaczone na posiłek i odpoczynek o długości 30 minut każda.

17. W godzinach od 6.30 do 13.30 XR mógł udać się do stołówki zakładowej, znajdującej się w odległości 200 metrów od jego stanowiska pracy, pod warunkiem zabrania ze sobą nadajnika informującego, w razie konieczności natychmiastowego wyjazdu na interwencję, że pozostają mu dwie minuty do stawienia się na wyjazd i że interweniujący pojazd zabierze go sprzed stołówki zakładowej. Poza tym remiza, w której XR wykonywał swoją pracę, posiadała pomieszczenie pozwalające na przygotowanie posiłku poza godzinami otwarcia stołówki zakładowej.

18. Przerwy były brane pod uwagę przy obliczaniu czasu pracy XR jedynie w wypadku, gdy były one przerwane wyjazdem na interwencję. W związku z tym niezakłócone przerwy nie były wynagradzane.

19. XR zakwestionował tę metodę obliczania wynagrodzenia. Uznając, że nawet niezakłócone przerwy stanowiły czas pracy, zażądał kwoty 95 335 CZK (około 3735 EUR) wraz z odsetkami za zwłokę, tytułem wynagrodzenia należnego mu za dwie przerwyienne, nieuwzględnione w okresie zatrudnienia będącego przedmiotem postępowania głównego.

20. Rozstrzygając sprawę w pierwszej instancji, sąd odsyłający uwzględnił żądanie XR. Wyrok ów, z dnia 14 września 2016 r., został następnie utrzymany w mocy przez Městský soud v Praze (sąd miejski w Pradze, Republika Czeska) rozpatrujący apelację.

21. Dopravní podnik wniósł skargę kasacyjną do Nejvyšší soud (sądu najwyższego, Republika Czeska), który uchylił zapadłe wcześniej wyroki orzeczeniem z dnia 12 czerwca 2018 r. Sąd ten uznał, na podstawie właściwych przepisów krajowych, że choć nie jest oczywiście wykluczone, że przerwy mogą zostać zakłócone w związku z interwencją, zakłócenia te występują jedynie sporadycznie i są nieprzewidywalne, w związku z czym nie mogą zostać uznane za zwykły element wykonywania obowiązków pracowniczych. Przerwy nie powinny być zatem uznane, co do zasady, za czas pracy.

22. Nejvyšší soud (sąd najwyższy) skierował więc sprawę do ponownego rozpoznania przez sąd odsyłający. Ten ostatni podkreśla, że zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi jest on związany stanowiskiem Nejvyšší soud (sądu najwyższego).

23. Sąd odsyłający uważa jednak, że okoliczności, w których XR musiał korzystać z przerwy, przemawiają za ich zakwalifikowaniem jako „czas pracy” w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88.

24. W tej sytuacji Obvodní soud pro Prahu 9 (sąd rejonowy dla Pragi 9) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy czas przerwy od pracy, w trakcie której pracownik musi pozostawać do dyspozycji pracodawcy na wypadek nagłego wyjazdu [i być gotowy do wyjazdu] w dwie minuty, należy uważać za »czas pracy« w rozumieniu art. 2 dyrektywy [2003/88]?
- 2) Czy okoliczność, że do przerywania wskutek nagłego wyjazdu dochodzi tylko sporadycznie i nie można tego przewidzieć, ewentualnie, jak często dochodzi do takiego przerywania, ma wpływ na ocenę powyższego pytania?
- 3) Czy w sytuacji, gdy sąd pierwszej instancji orzeka po tym, jak jego orzeczenie zostało uchylone przez sąd wyższej instancji i sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, a jednocześnie sąd wyższej instancji przedstawił pogląd prawny, który wiąże sąd pierwszej instancji, to sąd ten jest uprawniony do nierespektowania tego poglądu, jeżeli jest on sprzeczny z prawem Unii Europejskiej?”.

IV. Analiza

A. W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

25. W pytaniach pierwszym i drugim, które należy moim zdaniem rozpatrywać łącznie, sąd odsyłający zastanawia się w istocie, czy art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że przerwa przyznana pracownikowi w ciągu dnia pracy, w trakcie której musi on pozostawać do dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby wyjechać na interwencję w ciągu dwóch minut, stanowi „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu, oraz czy sporadyczny i nieprzewidywalny charakter, jak również częstotliwość interwencji podejmowanych w trakcie przerwy, mają wpływ na tę kwalifikację.

26. Tytułem wstępu należy zauważyć, że spór w postępowaniu głównym dotyczy kwestii wynagrodzenia pracownika za okresy przerw przeznaczonych na posiłki i odpoczynek, nieuwzględnionych przy obliczaniu czasu pracy i niedających w związku z tym podstawy do wypłaty wynagrodzenia. Jedynie czas rzeczywistych interwencji wliczany jest do czasu pracy i podlega wynagrodzeniu w ramach godzin nadliczbowych.

27. W odniesieniu do tej kwestii z orzecznictwa Trybunału wynika, że z wyjątkiem szczególnego wypadku, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, który dotyczy corocznego płatnego urlopu, dyrektywa ogranicza się do uregulowania jedynie niektórych aspektów organizacji czasu pracy, i co do zasady nie ma ona zatem zastosowania do wynagrodzenia pracowników⁴.

⁴ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanta i in. (C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

28. Fakt ten w niczym nie umniejsza jednak zasadności postawionych pytań ani też konieczności udzielenia na nie odpowiedzi. Do właściwości Trybunału należy przedstawienie sądowi odsyłającemu wykładni pojęć „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” zawartych w dyrektywie 2003/88, z której sąd ten winien następnie, zgodnie z prawem krajowym, wyciągnąć właściwe konsekwencje w zakresie wynagrodzenia za czas przerwy⁵.

29. Uściślwszy powyższe, zacznę od przypomnienia, że Trybunał wielokrotnie już stwierdził, że pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 oznacza każdy okres, podczas którego pracownik przebywa w pracy, pozostaje do dyspozycji pracodawcy i wykonuje swoje zajęcia lub funkcje, zgodnie z ustawodawstwem lub praktyką krajową⁶. Definicja „czasu pracy” w rozumieniu tej dyrektywy wynika więc z połączenia trzech kryteriów, a mianowicie kryterium przestrzennego (przebywanie w miejscu pracy), kryterium władczego (pozostawanie do dyspozycji pracodawcy) i kryterium zawodowego (wykonywanie swoich zadań lub funkcji).

30. Orzecznictwo Trybunału dotyczące okresów kwalifikowanych jako „czas pracy” jest odzwierciedleniem pojęcia „okresu odpoczynku”, które, zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 2003/88, „oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy”. „Czas pracy” rozpatrywany jest więc jako przeciwieństwo „okresu odpoczynku”, a pomiędzy tymi dwoma wykluczającymi się pojęciami nie istnieje żadna kategoria pośrednia⁷. Nawet jeśli takie binarne rozróżnienie może wydawać się sztywne⁸, to jednak tekst dyrektywy 2003/88 nie pozostawia miejsca na ustanowienie „okresu szarego”, który występowałby pomiędzy czasem pracy a okresem odpoczynku. Nie ma więc powodu, aby odchodzić od tej dychotomii, zatem „wszystko, co nie mieści się w zakresie pojęcia czasu pracy, wchodzi w zakres pojęcia odpoczynku i vice versa”⁹.

31. Ponadto chcę przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 stanowią pojęcia prawa Unii, które należy definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i do celu tej dyrektywy, która zmierza do ustanowienia minimalnych wymogów w zakresie poprawy warunków życia i pracy pracowników¹⁰.

32. Choć Trybunał nie miał jeszcze okazji do wypowiedzenia się w kwestii zakwalifikowania przerwy jako „czasu pracy” lub „okresu odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, to jednak kilkakrotnie pochyłał się nad kwestią kwalifikacji dyżurów pełnionych przez pracowników objętych zakresem zastosowania tej dyrektywy. Analiza orzecznictwa wypracowanego w tym kontekście przez Trybunał pozwoli na ukierunkowanie naszego rozumowania, nie znosząc jednak specyfiki związanej z czasem przerwy.

33. Stwierdziwszy, że „w obecnym stanie prawa Unii, okres dyżuru pełnionego przez pracownika w ramach pracy świadczonej na rzecz jego pracodawcy może być albo »czasem pracy«, albo »okresem odpoczynku«”¹¹, Trybunał orzekł, biorąc pod uwagę cel dyrektywy 2003/88, którym jest zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku i przerw, że obowiązki służbowe obejmują „fizyczną obecność

⁵ Sąd odsyłający podkreśla zresztą, że zadane przez niego pytania prejudycjalne nie mają za przedmiot ustalenie wysokości wynagrodzenia za sporny okres (zob. pkt 23 postanowienia odsyłającego).

⁶ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 26 lipca 2017 r., Hålvä i in. (C-175/16, EU:C:2017:617, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).

⁷ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak (C-518/15, zwany dalej „wyrokiem Matzak”, EU:C:2018:82, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

⁸ Zobacz podobnie opinia rzecznik generalnej E. Sharpston w sprawie Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, pkt 49).

⁹ Zobacz opinia rzecznika generalnego Y. Bota w sprawie Komisja/Irlandia (C-87/14, EU:C:2015:192, pkt 40).

¹⁰ Zobacz wyrok Matzak (pkt 62 i przytoczone tam orzecznictwo).

¹¹ Zobacz wyrok Matzak (pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

oraz dyspozycyjność [pracownika] w miejscu pracy w czasie dyżuru w celu wykonywania jego obowiązków, nawet jeśli rzeczywiście wykonywane przez niego zadania różnią się w zależności od okoliczności”¹².

34. Z orzecznictwa Trybunału wynika zatem, że „decydującym czynnikiem przy kwalifikowaniu danego okresu jako »czas pracy« w rozumieniu dyrektywy 2003/88 jest to, iż pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i do pozostawania w jego dyspozycji, tak aby w razie potrzeby niezwłocznie mógł przystąpić do wykonywania odpowiednich zadań. Obowiązki te, z którymi wiąże się brak możliwości wyboru przez zainteresowanych pracowników miejsca pobytu podczas dyżuru, wchodzą bowiem w zakres ich obowiązków służbowych”¹³.

35. Zgodnie z tym orzecznictwem Trybunał zastrzegł szczególną kwalifikację dla sytuacji, w której pracownik pełni dyżur na odległość, co wymaga od niego pozostawania w ciągłej dyspozycji, nie będąc jednak zobligowanym do przebywania w miejscu pracy. Według Trybunału „[j]est tak dlatego, że chociaż pracownik taki pozostaje w dyspozycji swojego pracodawcy, w tym sensie, że pracodawca musi mieć możliwość kontaktu z nim, to jednak ów pracownik może w takiej sytuacji rozporządzać swoim czasem w sposób mniej ograniczony i zajmować się własnymi sprawami. W tych okolicznościach tylko czas, w którym pracownik efektywnie świadczył pracę, może zostać uznany za »czas pracy« w rozumieniu dyrektywy [2003/88]”¹⁴.

36. W sprawie Matzak Trybunał miał do czynienia z następującymi okolicznościami: Rudy Matzak nie był zobowiązany jedynie do pozostawania w kontakcie z pracodawcą podczas pełnienia dyżuru. Był on równocześnie zobowiązany, z jednej strony, do stawienia się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania, z drugiej zaś – był zmuszony do fizycznego przebywania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Miejszem tym nie było jednakże miejsce pracy, a miejsce zamieszkania R. Matzaka.

37. W takiej sytuacji Trybunał orzekł, że „obowiązek fizycznego przebywania w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, jak również wynikający z niego, pod względem czasowym i geograficznym, obowiązek stawienia się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania siłą rzeczy obiektywnie ograniczają możliwość skupienia się przez pracownika takiego jak R. Matzak na swoich sprawach – w wymiarze zarówno osobistym, jak i społecznym”¹⁵. Według Trybunału „ze względu na tego rodzaju ograniczenia sytuacja R. Matzaka różni się od sytuacji pracownika, który w trakcie pełnionego dyżuru musi po prostu pozostawać w dyspozycji pracodawcy, tak aby być dla niego osiągalnym”¹⁶. Z powyższego Trybunał wywiódł, że pojęcie „czasu pracy” przewidziane w art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono sytuację, w której pracownik jest zmuszony przebywać w trakcie dyżuru w miejscu zamieszkania, pozostawać do dyspozycji pracodawcy i móc stawić się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania¹⁷. W swoim rozumowaniu Trybunał przypisał szczególną wagę okoliczności, że obowiązek stawienia się w miejscu pracy w ciągu ośmiu minut od wezwania w trakcie dyżuru pełnionego w miejscu zamieszkania znacząco ogranicza możliwość podjęcia innych czynności¹⁸.

¹² Zobacz w szczególności wyrok Matzak (pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo).

¹³ Zobacz w szczególności wyrok Matzak (pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).

¹⁴ Zobacz wyrok Matzak (pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).

¹⁵ Zobacz wyrok Matzak (pkt 63).

¹⁶ Zobacz wyrok Matzak (pkt 64).

¹⁷ Zobacz wyrok Matzak (pkt 65).

¹⁸ Zobacz wyrok Matzak (pkt 66).

38. Uważam, że orzeczenie wydane przez Trybunał w sprawie Matzak znajduje zastosowanie, a fortiori, w sytuacji gdy pracownik, którego swoboda przemieszczania się i tak jest już ograniczona ze względu na krótki czas przerwy, podlega dalszym ograniczeniom czasowym i geograficznym, wynikającym z konieczności pozostawania w gotowości do podjęcia wyjazdu na interwencję w terminie dwóch minut, jeżeli zajdzie taka potrzeba.

39. Ze względu na to poważne ograniczenie, pracownik nie może w trakcie przerwy zarządzać swoim czasem wedle upodobania, oddając się zajęciom osobistym i społecznym. Przeciwnie, pracownik taki musi być traktowany jako pozostający do dyspozycji swojego pracodawcy w czasie przerwy, jest on bowiem prawnie zobowiązany do wykonywania poleceń pracodawcy i do wykonywania pracy na jego rzecz¹⁹. Dodam, że obowiązek pracowniczy, polegający na pozostawaniu, w trakcie przerwy, w gotowości do podjęcia wyjazdu na interwencję w ciągu dwóch minut, jeżeli zajdzie taka potrzeba, stawia pracownika w sytuacji nieustannej gotowości i ciągłego wykonywania swoich funkcji. Chciałbym zresztą zauważyć, że pracownik ów nie jest podczas przerwy zastępowany.

40. W takich warunkach zaklasyfikowanie przerwy jako „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 nie może moim zdaniem zależeć od sporadycznego i nieprzewidywalnego charakteru, ani też od częstotliwości wyjazdów na interwencję podejmowanych w czasie przerwy. Przyjęta kwalifikacja nie powinna bowiem zależeć od zmiennych przypadków, gdyż prowadziłoby to do kazuistyki generującej niepewność prawną. Ponadto Trybunał orzekł już, że dyrektywa 2003/88 musi znajdować zastosowanie do działalności strażaków, „nawet wtedy, gdy interwencje, z którymi może wiązać się ta działalność, są z natury nieprzewidywalne”²⁰.

41. Poza tym wypada zaznaczyć, że wśród elementów charakteryzujących pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88, Trybunał nie wymienia intensywności lub wydajności wykonywanej pracy²¹. Jak orzeczono, zaliczenie do „czasu pracy”, w rozumieniu tej dyrektywy, czasu obecności pracownika w miejscu pracy, nie może zależeć od intensywności jego działań, ale jest pochodną ciążącego na nim obowiązku pozostawania do dyspozycji pracodawcy²². Ponadto fakt, że działania podejmowane rzeczywiście przez pracownika zależą od okoliczności, nie stoi na przeszkodzie przyjęciu, że pracownik wykonuje swoją pracę²³.

42. Z powyższego wnioskuję, że kategoria „czasu pracy”, w rozumieniu dyrektywy 2003/88, nie powinna być zastrzeżona wyłącznie dla interwencji, które pracownik podejmuje w trakcie przerwy, lecz obejmuje szersze okresy, w których pracownik ten pozostaje do dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby wyjechać na interwencję w ciągu dwóch minut.

43. Nie neguję faktu, podniesionego przez Komisję Europejską, że z samej swojej istoty przerwa posiada szczególne cechy, które odróżniają ją od okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego przewidzianych przez art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88 i które mogą prowadzić do obwarowania okresów przerwy szczególnymi obowiązkami i obostrzeniami²⁴. Nie twierdzę zatem, że czas przerwy powinien dawać pracownikom takie same możliwości oddawania się zajęciom osobistym

¹⁹ Zobacz wyrok z dnia 10 września 2015 r., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 36).

²⁰ Zobacz w szczególności wyrok *Matzak* (pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

²¹ Zobacz w szczególności wyrok *Matzak* (pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).

²² Zobacz wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r., *Dellas i in.* (C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 58).

²³ Zobacz wyrok *Matzak* (pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo).

²⁴ W szczególności, ze względu na jego ograniczoną długość, czas przerwy jest obciążony ograniczeniami czasowymi i geograficznymi. Fakt, że przerwa występuje pomiędzy dwoma okresami pracy, może również oznaczać, na przykład w wypadku niektórych typów zatrudnienia, że pracownik musi podczas jej trwania zachować strój służbowy.

i społecznym, co okresy odpoczynku, które, w szczególności ze względu na swą długość, dają pracownikom inne możliwości w zakresie zajęć osobistych²⁵. Proponowana przeze mnie interpretacja jest przy tym jedyną, moim zdaniem, która pozwala zagwarantować, że czas przerwy przewidziany w art. 4 dyrektywy 2003/88 pozwoli pracownikowi rzeczywiście przeznaczyć go na odpoczynek.

44. Czas przerwy stanowi bowiem w istocie okres odpoczynku, co wynika z motywu 5 dyrektywy 2003/88, który „odpowiednie przerwy” wiąże z wymogiem, zgodnie z którym „[w]szystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku”. Należy również zaznaczyć, z jednej strony, że art. 4 tej dyrektywy jest zawarty w jej rozdziale 2, który odnosi się w szczególności do „minimalnego wymiaru okresów odpoczynku”, a po drugie, że artykuł ten został umieszczony pomiędzy art. 3, dotyczącym odpoczynku dobowego, a art. 5, dotyczącym odpoczynku tygodniowego.

45. W tym względzie chcę przypomnieć, że dyrektywa 2003/88 ma na celu ustanowienie minimalnych wymogów mających poprawić warunki życia i pracy pracowników poprzez zbliżenie przepisów krajowych, dotyczących w szczególności czasu pracy²⁶.

46. Harmonizacja organizacji czasu pracy na szczeblu unijnym ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy²⁷.

47. Oprócz środków, które państwa członkowskie są zobowiązane podjąć zgodnie z przepisami art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88²⁸, są one zobowiązane, zgodnie z art. 4 tej dyrektywy, do przyjęcia „niezbęd[n]ych środków w celu zapewnienia, że w przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest uprawniony do przerwy na odpoczynek, której szczegóły, w tym długość i warunki przyznania, ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, lub, wobec braku takich porozumień, w przepisach krajowych”.

48. W celu zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy 2003/88 ważne jest, aby państwa członkowskie zapewniły przestrzeganie minimalnych okresów odpoczynku przewidzianych przez tę dyrektywę²⁹. Wymaga to zagwarantowania, że czas przerwy faktycznie pozwala pracownikowi na przeznaczenie go na odpoczynek.

49. Co prawda art. 4 dyrektywy 2003/88 nie określa konkretnych zasad, poprzez które państwa członkowskie powinny zagwarantować wdrożenie prawa do przerwy, które winny być przewidziane w układach zbiorowych lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, a w braku takich ustaleń, w ustawodawstwie krajowym.

²⁵ Jest więc oczywiste, że pracownik nie może dysponować swoim czasem równie swobodnie wtedy, gdy ma do dyspozycji 30-minutową przerwę, jak wtedy, gdy korzysta z 11 godzin odpoczynku dobowego lub z 24 godzin odpoczynku tygodniowego.

²⁶ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

²⁷ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

²⁸ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

²⁹ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

50. Jednakże, jak orzekł Trybunał w odniesieniu do minimalnych okresów odpoczynku przewidzianych w art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88, należy przyjąć, że choć państwa członkowskie dysponują w tym celu pewnym zakresem uznania, to jednak, mając na uwadze zasadniczy cel tej dyrektywy, którym jest zapewnienie skutecznej ochrony warunków życia i pracy pracowników oraz lepszej ochrony ich zdrowia i bezpieczeństwa, są one zobowiązane do zapewnienia pełnej skuteczności prawa przewidzianego w art. 4 tej dyrektywy, poprzez rzeczywiste umożliwienie im skorzystania z przerwy w wypadku, gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin³⁰.

51. Wynika z tego, że warunki ustanowione przez państwa członkowskie w celu wdrożenia wymogów dyrektywy 2003/88 nie mogą naruszać istoty prawa do przerwy przewidzianego w art. 4 tej dyrektywy³¹.

52. Należy pod tym względem przypomnieć, że pracownik musi być uważany za słabszą stronę stosunku pracy, a zatem konieczne jest uniemożliwienie, aby pracodawca mógł narzucić mu ograniczenie jego praw³².

53. Tymczasem cel, do którego zmierza art. 4 dyrektywy 2003/88, nie wydaje mi się możliwy do osiągnięcia w sytuacji, w której przerwa pracownika może zostać w każdej chwili przerwana. Jak już wcześniej wspomniałem, niepewność związana z podjęciem interwencji zmusza pracownika do pozostawania w stanie ciągłej gotowości, co jest sprzeczne z celem przerwy przeznaczonej na odpoczynek. Ani sporadyczny i nieprzewidywalny charakter zakłóceń, ani też ich częstotliwość, nie wpływają moim zdaniem na ten wniosek.

54. Wreszcie, tytułem uzupełnienia, chciałbym zaznaczyć, że art. 17 ust. 3 lit. c) ppkt (iii) dyrektywy 2003/88 przewiduje odstępstwa, w szczególności od art. 4 tej dyrektywy, które mogą zostać wprowadzone w odniesieniu do służb przeciwpożarowych lub do służb ochrony ludności. Jednakże, ponieważ spór w postępowaniu głównym koncentruje się na zakwalifikowaniu przerw udzielonych XR jako „czasu pracy” lub „okresu odpoczynku”, w rozumieniu tej dyrektywy, nie jest konieczne uwzględnianie tego przepisu, który, zaznaczam, nie został wymieniony w postanowieniu odsyłającym. W każdym wypadku wypada zauważyć, że według Trybunału art. 17 ust. 3 lit. c) ppkt (iii) dyrektywy 2003/88 nie zezwala państwom członkowskim na odstępstwo, względem niektórych kategorii pracowników, od stosowania art. 2 tej dyrektywy, który definiuje w szczególności pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku”³³.

55. W świetle powyższych rozważań proponuję, aby w odpowiedzi na pierwsze i drugie pytanie prejudycjalne Trybunał stwierdził, że art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że przerwa udzielona pracownikowi w trakcie pracy, podczas której musi on pozostawać do dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby wyjechać na interwencję w ciągu dwóch minut,

³⁰ Analogicznie zob. w szczególności wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

³¹ Analogicznie zob. w szczególności wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo). W związku z tym margines swobody pozostawionej państwom członkowskim przez art. 4 dyrektywy 2003/88 zmierza wyłącznie do zapewnienia, że długość i częstotliwość przerw będą odpowiadać ograniczeniom związanym z organizacją i z naturą wykonywanej pracy. Myśl ta znajduje zresztą odbicie w art. 13 tej dyrektywy, zgodnie z którym „[p]aństwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracodawca, który zamierza zorganizować pracę zgodnie z określonym harmonogramem pracy, uwzględni ogólną zasadę dostosowania organizacji pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia monotonii pracy oraz pracy o określonym rytmie, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia, *szczególnie w odniesieniu do przerw w trakcie czasu pracy*” (wyróżnienie moje).

³² Analogicznie zob. w szczególności wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

³³ Zobacz wyrok Matzak (pkt 39).

stanowi „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu. Sporadyczny i nieprzewidywalny charakter interwencji podejmowanych w czasie przerwy, lub ich częstotliwość, nie mają wpływu na tę kwalifikację.

B. W przedmiocie pytania trzeciego

56. W pytaniu trzecim sąd odsyłający zwraca się w istocie do Trybunału o rozstrzygnięcie, czy prawo Unii stoi na przeszkodzie temu, by sąd krajowy, który musi wydać orzeczenie po uchyleniu jego orzeczenia przez sąd wyższej instancji i po przekazaniu mu sprawy do ponownego rozpoznania, był związany, zgodnie z krajowym prawem procesowym, oceną prawną dokonaną przez sąd wyższej instancji, jeżeli ocena ta nie jest zgodna z prawem Unii.

57. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału z zasady pierwszeństwa prawa Unii wynika, że w razie niemożności dokonania wykładni uregulowania krajowego w sposób zgodny z wymogami określonymi w prawie Unii sąd krajowy, do którego należy w ramach jego kompetencji stosowanie przepisów prawa Unii, jest zobowiązany zapewnić pełną ich skuteczność, w razie konieczności z własnej inicjatywy, nie stosując wszelkich sprzecznych z nimi przepisów prawa krajowego, także późniejszych, bez konieczności żądania lub oczekiwania na uprzednie uchylenie tych przepisów w drodze ustawodawczej lub w jakimkolwiek innym trybie konstytucyjnym³⁴.

58. Obowiązek zagwarantowania przez sąd krajowy pierwszeństwa prawa Unii istnieje niezależnie od miejsca, jakie sąd ten zajmuje w krajowym porządku prawnym.

59. Zatem w kontekście stosunków, które powstają pomiędzy różnymi instancjami sądów krajowych w następstwie odesłania prejudycjalnego, należy przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż wyrok wydany przez Trybunał w trybie prejudycjalnym wiąże sąd krajowy w zakresie dotyczącym wykładni lub ważności rozpatrywanych aktów instytucji Unii przy rozstrzyganiu zawisłego przed nim sporu³⁵. A zatem sąd krajowy, który wykonuje uprawnienie przyznane mu w art. 267 akapit drugi TFUE, jest przy rozstrzyganiu zawisłego przed nim sporu związany dokonaną przez Trybunał wykładnią spornych przepisów i w danym przypadku nie powinien uwzględniać oceny sądu wyższej instancji, jeśli mając na uwadze tę wykładnię, uzna, że ocena ta nie jest zgodna z prawem Unii³⁶.

60. Dodam, że wymóg zapewnienia pełnej skuteczności prawa Unii obejmuje w danym wypadku obowiązek zmiany przez sądy krajowe utrwalonego orzecznictwa, jeżeli opiera się ono na niezgodnej z prawem Unii interpretacji prawa krajowego³⁷. Sądy odsyłające mają więc obowiązek zapewnienia pełnej skuteczności art. 267 TFUE, poprzez ewentualne odstąpienie, z własnej inicjatywy, od zastosowania wszelkich reguł krajowych wynikających z wykładni dokonanej przez sądy wyższej instancji, gdy jest ona niezgodna z prawem Unii³⁸.

³⁴ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 24 czerwca 2019 r., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

³⁵ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 5 października 2010 r., Elcinow (C-173/09, EU:C:2010:581, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

³⁶ Zobacz wyrok z dnia 5 października 2010 r., Elcinow (C-173/09, EU:C:2010:581, pkt 30).

³⁷ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 5 lipca 2016 r., Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

³⁸ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 5 lipca 2016 r., Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, pkt 36).

61. W związku z powyższym proponuję, aby w odpowiedzi na pytanie trzecie Trybunał stwierdził, że prawo Unii stoi na przeszkodzie temu, aby sąd krajowy, który musi wydać orzeczenie po uchyleniu jego orzeczenia przez sąd wyższej instancji i po przekazaniu mu sprawy do ponownego rozpoznania, był związany, zgodnie z krajowym prawem procesowym, oceną prawną dokonaną przez sąd wyższej instancji, jeżeli ocena ta nie jest zgodna z prawem Unii.

V. Wnioski

62. W świetle powyższych rozważań proponuję, aby Trybunał odpowiedział na pytania prejudycjalne zadane przez Obvodní soud pro Prahu 9 (sąd rejonowy dla Pragi 9, Republika Czeska) w następujący sposób:

- 1) Artykuł 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że przerwa udzielona pracownikowi w trakcie pracy, podczas której musi on pozostawać do dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby wyjechać na interwencję w ciągu dwóch minut, stanowi „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu. Sporadyczny i nieprzewidywalny charakter interwencji podejmowanych w czasie przerwy, lub ich częstotliwość, nie mają wpływu na tę kwalifikację.
- 2) Prawo Unii stoi na przeszkodzie temu, aby sąd krajowy, który musi wydać orzeczenie po uchyleniu jego orzeczenia przez sąd wyższej instancji i po przekazaniu mu sprawy do ponownego rozpoznania, był związany, zgodnie z krajowym prawem procesowym, oceną prawną dokonaną przez sąd wyższej instancji, jeżeli ocena ta nie jest zgodna z prawem Unii.