



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 9 września 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2003/88/WE – Organizacja czasu pracy – Pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” – Czas przerwy w pracy, w trakcie której pracownik musi pozostawać w dyspozycji pracodawcy na wypadek nagłego wyjazdu i być gotowy do wyjazdu w dwie minuty – Pierwszeństwo prawa Unii

W sprawie C-107/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Obvodní soud pro Prahu 9 (sąd rejonowy dla Pragi 9, Republika Czeska) postanowieniem z dnia 3 stycznia 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 12 lutego 2019 r., w postępowaniu:

XR

przeciwko

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost,

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: E. Juhász, pełniący obowiązki prezesa izby, C. Lycourgos (sprawozdawca) i I. Jarukaitis, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost – L. Novotná,
 - w imieniu rządu czeskiego – M. Smolek, J. Vlácil i J. Pavliš, w charakterze pełnomocników,
 - w imieniu Komisji Europejskiej – M. van Beek i K. Walkerová, w charakterze pełnomocników,
- po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 13 lutego 2020 r.,

* Język postępowania: czeski.

wydaje następujący

Wyrok

- 1 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 pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy XR a Dopravní podnik hl. M. Prahy, akciová společnost (zwaną dalej „DPP”), dotyczącego odmowy zapłaty przez DPP na rzecz XR kwoty 95 335 CZK (kron czeskich, ok. 3600 EUR) wraz z odsetkami za zwłokę z tytułu wynagrodzenia za czas przerw od pracy w okresie od listopada 2005 r. do grudnia 2008 r.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Motywy 4 i 5 dyrektywy 2003/88 głoszą:
 - „(4) Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym.
 - (5) Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja »odpoczynku« musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach i/lub ich częściach. Pracownikom [Unii Europejskiej] należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. [...]”.
- 4 Artykuł 1 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.

[...]”.

5 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje”, przewiduje:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest w 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;

[...]”.

6 Zgodnie z art. 4 dyrektywy 2003/88, zatytułowanym „Przerwy”:

„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, wobec braku takich porozumień, w przepisach krajowych”.

Prawo czeskie

7 Paragraf 83 zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (ustawy nr 65/1965 – kodeks pracy), obowiązującej 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.

[...]”.

8 Paragraf 89 tej ustawy, dotyczący „[p]rzerwy w pracy”, 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 właściwą organizacją związkową.

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

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”.

- 9 Powyższe przepisy zostały uchylone i zastąpione 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;

[...]”.

- 10 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. [...]”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 11 W okresie od listopada 2005 r. do grudnia 2008 r. XR wykonywał w DPP zawód strażaka zakładowej straży pożarnej.
- 12 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.
- 13 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 posiadania przy sobie odbiornika umożliwiającego w razie konieczności nagłego wyjazdu na interwencję powiadomienie go, że w ciągu dwóch minut pojazd służbowy 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.
- 14 Przerwy były brane pod uwagę przy obliczaniu czasu pracy XR jedynie w wypadku ich zakłócenia w związku z wyjazdem na interwencję. W rezultacie niezakłócone przerwy nie były wynagradzane.
- 15 XR zakwestionował tę metodę obliczania wynagrodzenia. Uznając, że nawet niezakłócone przerwy stanowiły czas pracy, zażądał kwoty 95 335 CZK wraz z odsetkami za zwłokę, tytułem wynagrodzenia, które według niego przysługiwało mu za dwie przerwyienne, które nie zostały uwzględnione przy obliczaniu jego wynagrodzenia w okresie zatrudnienia rozpatrywanego w postępowaniu głównym.
- 16 Rozstrzygając sprawę w pierwszej instancji, Obvodní soud pro Prahu 9 (sąd rejonowy dla Pragi 9, Republika Czeska), będący sądem odsyłającym, uwzględnił żądanie XR wyrokiem z dnia 14 września 2016 r., który został następnie utrzymany w mocy przez sąd apelacyjny wyrokiem z dnia 22 marca 2017 r.
- 17 DPP wniosło skargę kasacyjną od tych wyroków do Nejvyšší soud (sądu najwyższego, Republika Czeska), który uchylił je wyrokiem z dnia 12 czerwca 2018 r. Sąd ten uznał, na podstawie właściwych przepisów krajowych, że chociaż oczywiście nie można wykluczyć, że przerwy mogą zostać zakłócone w związku z wyjazdem na interwencję, zakłócenia te występują jedynie sporadycznie i są nieprzewidywalne, w związku z czym nie mogą one zostać uznane za zwykły element wykonywania obowiązków pracowniczych. Sąd ten stwierdził wobec tego, że co do zasady przerwy nie powinny być uznawane za czas pracy.
- 18 Nejvyšší soud (sąd najwyższy) przekazał sprawę sądowi odsyłającemu do ponownego rozpoznania. Sąd odsyłający podkreśla, że zgodnie z krajowymi przepisami proceduralnymi jest on związany stanowiskiem Nejvyšší soud (sądu najwyższego).
- 19 Sąd odsyłający uważa jednak, że okoliczności, w których XR korzystał z przerwy, przemawiają za ich zakwalifikowaniem jako „czas pracy” w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88.

20 W tych okolicznościach 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 w 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 [przerwy] wskutek nagłego wyjazdu dochodzi tylko sporadycznie [i] nie można tego przewidzieć, ewentualnie, jak często dochodzi do takiego przerywania, ma wpływ na ocenę [...] pytania [pierwszego]?
- 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?».

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

- 21 Poprzez pytania pierwsze i drugie, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że przerwy przysługujące pracownikowi podczas jego dobowego czasu pracy, w trakcie których musi on być gotowy do nagłego wyjazdu na interwencję w ciągu dwóch minut, należy uznać za „czas pracy” lub „okres odpoczynku” w rozumieniu tego przepisu, oraz czy sporadyczny i nieprzewidywalny charakter i częstotliwość wyjazdów na interwencję w trakcie tej przerwy mają wpływ na tę kwalifikację.
- 22 Na wstępie należy zaznaczyć, że spór w postępowaniu głównym dotyczy wynagrodzenia, do którego pracownik rości sobie prawo z tytułu przerw przysługujących mu w trakcie dnia pracy.
- 23 Jak jednak wynika z orzecznictwa Trybunału, z wyjątkiem szczególnego przypadku dotyczącego corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, dyrektywa ta ogranicza się do uregulowania niektórych aspektów organizacji czasu pracy celem zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, a tym samym zasadniczo nie ma ona zastosowania do wynagrodzenia pracowników [zob. wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 57 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 24 Niemniej jednak, ponieważ – jak wskazuje sąd odsyłający – w ramach sporu w postępowaniu głównym kwestia wynagrodzenia za okresy przerwy zależy od uznania tych okresów za „czas pracy” lub „okres odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, należy odpowiedzieć na postawione pytania, które dotyczą wspomnianej kwalifikacji.

- 25 W tym względzie należy przypomnieć, że w art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 pojęcie „czasu pracy” zdefiniowano jako „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest w dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową”. Zgodnie z art. 2 pkt 2 tej dyrektywy pojęcie „okresu odpoczynku” oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy.
- 26 Rozdział drugi dyrektywy 2003/88 jest poświęcony między innymi „minimalnemu wymiarowi okresów odpoczynku”. Oprócz uregulowania w nim kwestii związanych z dobowym i tygodniowym okresem odpoczynku w art. 4 tego rozdziału mowa jest o „przerwie”, do której jest uprawniony każdy pracownik, w przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin, 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.
- 27 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że w trakcie przerwy XR nie był zastępowany na swoim stanowisku i był wyposażony w odbiornik umożliwiający powiadomienie go w przypadku konieczności przerwania przerwy w celu nagłego wyjazdu na interwencję. Wynika z tego, że skarżący w postępowaniu głównym podlegał w trakcie przerw obowiązkowi pełnienia dyżuru, który to termin obejmuje w sposób ogólny wszystkie okresy, w których pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, aby móc świadczyć pracę na jego żądanie [zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 2].
- 28 Należy w tym względzie przypomnieć, że pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” są rozłączne. Czas dyżuru pracownika należy zatem zakwalifikować jako „czas pracy” albo „okres odpoczynku” dla celów stosowania dyrektywy 2003/88, ponieważ dyrektywa ta nie przewiduje kategorii pośredniej [zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 29 Dodatkowo pojęcia „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” stanowią pojęcia prawa Unii, które należy definiować według cech obiektywnych, odwołując się do systematyki i celu dyrektywy 2003/88. Jedynie taka autonomiczna wykładnia jest bowiem w stanie zagwarantować tej dyrektywie pełną skuteczność oraz jednolite stosowanie tych pojęć we wszystkich państwach członkowskich [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 30 Co się tyczy dokładniej okresu dyżuru, z orzecznictwa Trybunału wynika, że okres, w którym pracownik nie wykonuje faktycznie żadnej pracy na rzecz swojego pracodawcy, niekoniecznie stanowi „okres odpoczynku” dla celów stosowania dyrektywy 2003/88 [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 32].
- 31 W związku z tym, z jednej strony Trybunał orzekł w odniesieniu do okresów dyżurów w miejscach pracy, które nie pokrywały się z miejscem zamieszkania pracownika, że decydującym czynnikiem dla przyjęcia, że elementy charakteryzujące pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 występują, jest fakt, iż pracownik jest zmuszony być fizycznie obecny w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać tam do jego dyspozycji, aby w razie potrzeby móc

niezwłocznie świadczyć pracę [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo].

- 32 Trybunał stwierdził, że w trakcie takiego okresu dyżuru pracownik, który jest zobowiązany do pozostania w miejscu pracy do niezwłocznej dyspozycji pracodawcy, musi być oddalony od swego środowiska społecznego i rodzinnego oraz korzysta z ograniczonej swobody w zakresie zarządzania czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy. W związku z tym cały ten okres należy zakwalifikować jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, niezależnie od rzeczywistego świadczenia pracy przez pracownika w omawianym okresie [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 33 Z drugiej strony Trybunał orzekł, że okres dyżuru pozazakładowego, czyli okres, w trakcie którego pracownik pozostaje w dyspozycji swojego pracodawcy, aby móc świadczyć pracę na jego żądanie, mimo że nie nakłada na pracownika obowiązku pozostawania w miejscu pracy, należy również zakwalifikować w całości jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88, jeżeli biorąc pod uwagę obiektywny i bardzo znaczący wpływ nałożonych na pracownika ograniczeń na możliwości zajmowania się przez niego sprawami osobistymi i towarzyskimi, różni się on od okresu, w którym pracownik musi wyłącznie pozostawać w dyspozycji pracodawcy, aby ten pracodawca mógł się z nim skontaktować [zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo].
- 34 Wynika stąd, że pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 obejmuje wszystkie okresy dyżuru, w tym dyżuru pozazakładowego, w trakcie których nałożone na pracownika ograniczenia mają taki charakter, że obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania podczas tych okresów czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcania się wówczas własnym sprawom [zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 37].
- 35 Trybunał uściślił, że okres pełnienia dyżuru, podczas którego pracownik może, uwzględniając rozsądny czas przyznany mu na podjęcie czynności zawodowych, zaplanować swoje zajęcia natury osobistej i towarzyskiej, nie stanowi a priori „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88. Przeciwnie, okres dyżuru, podczas którego narzucony pracownikowi czas na dotarcie do pracy jest ograniczony do kilku minut, należy co do zasady traktować w całości jako „czas pracy” w rozumieniu tej dyrektywy, ponieważ w tym ostatnim wypadku pracownik jest w praktyce silnie zniechęcony do planowania jakiegokolwiek, nawet krótkotrwałej, aktywności w czasie wolnym [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 48].
- 36 Trybunał podkreślił jednak, że wpływ takiego czasu na reakcję należy oszacować po przeprowadzeniu konkretnej oceny, która uwzględnia w danym wypadku inne ograniczenia nałożone na pracownika, podobnie jak przyznane mu ułatwienia w trakcie okresu dyżuru [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 49].

- 37 W niniejszej sprawie sąd odsyłający musi ocenić, w świetle wszystkich istotnych okoliczności, czy ograniczenia, którym podlegał XR w trakcie przerwy, wynikające z konieczności pozostawania w gotowości na wypadek nagłego wyjazdu i bycia gotowym do wyjazdu w dwie minuty, mogły obiektywnie i znacząco ograniczać możliwość swobodnego zarządzania przez pracownika swoim czasem w celu poświęcenia się swoim sprawom.
- 38 W tym względzie, biorąc pod uwagę zastrzeżenia sformułowane przez DPP i Komisję Europejską w ich uwagach na piśmie, należy też zauważyć, po pierwsze, że zakres uznania, jakim dysponują państwa członkowskie na gruncie art. 4 dyrektywy 2003/88 do określenia warunków przerw w czasie przerwy, a w szczególności czasu trwania i warunków ich przyznania, nie ma znaczenia dla celów kwalifikacji okresów rozpatrywanych w postępowaniu głównym jako „czas pracy” lub „okres odpoczynku” w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88, ponieważ, jak już wskazano w pkt 29 niniejszego wyroku, oba te pojęcia stanowią autonomiczne pojęcia prawa Unii.
- 39 W związku z tym, ponieważ – jak wynika z postanowienia odsyłającego – przerwy przysługujące XR były krótkie, tj. po 30 minut każda, sąd odsyłający, badając, czy ograniczenia nałożone na XR w trakcie tych przerw były tego rodzaju, że obiektywnie i znacząco ograniczały możliwości wypoczynku tego pracownika i poświęcenia się swoim sprawom, nie powinien uwzględniać ograniczeń tych możliwości, które istniałyby tak czy inaczej jako nieuchronna konsekwencja długości każdej 30-minutowej przerwy, gdyż ograniczenia te są niezależne od ograniczeń związanych z obowiązkiem pozostawania w gotowości na wypadek nagłego wyjazdu i bycia gotowym do wyjazdu w dwie minuty.
- 40 W drugiej kolejności, odnosząc się do okoliczności, że zakłócenia okresów przerwy były sporadyczne i niemożliwe do przewidzenia, Trybunał orzekł już, że okoliczność, iż zazwyczaj pracownik jest rzadko wzywany na interwencję w trakcie okresu dyżuru, nie może prowadzić do przyjęcia, że te okresy są „okresami odpoczynku” w rozumieniu art. 2 pkt 2 dyrektywy 2003/88, jeżeli wpływ wyznaczonego pracownikowi czasu na podjęcie czynności zawodowej jest taki, że obiektywnie i bardzo znacząco wystarczy do ograniczenia możliwości swobodnego zarządzania przez niego w tych okresach czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 54].
- 41 W tym względzie należy dodać, że nieprzewidywalny charakter ewentualnych zakłóceń w przerwach może mieć dodatkowy skutek ograniczający w odniesieniu do możliwości swobodnego zarządzania tym czasem przez pracownika. Wynikająca z tego niepewność może bowiem sprawiać, że pracownik będzie pozostawać w stanie ciągłej gotowości.
- 42 Należy wreszcie przypomnieć, że w świetle orzecznictwa przytoczonego w pkt 23 niniejszego wyroku sposób wynagradzania pracowników za okresy dyżuru nie jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 2003/88, lecz właściwymi przepisami prawa krajowego. Dyrektywa ta nie stoi w efekcie na przeszkodzie stosowaniu uregulowania państwa członkowskiego, układu zbiorowego pracy lub decyzji pracodawcy, które dla celów wynagradzania z tytułu dyżuru uwzględniają w odmienny sposób okresy rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresy, w których rzeczywista praca nie jest świadczona, nawet jeśli okresy te należy traktować w całości jako „czas pracy” dla celów stosowania tej dyrektywy [wyrok z dnia 9 marca 2021 r., Radiotelevizija Slovenija (okres pozostawania w gotowości do pracy w odległym miejscu), C-344/19, EU:C:2021:182, pkt 58].

- 43 W świetle wszystkich powyższych rozważań na pytania pierwsze i drugie należy odpowiedzieć, iż art. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu obejmuje przerwy przysługujące pracownikowi podczas jego dobowego czasu pracy, w trakcie których musi on być gotowy do nagłego wyjazdu na interwencję w ciągu dwóch minut, jeżeli z całościowej oceny wszystkich istotnych okoliczności wynika, że nałożone na pracownika w omawianym okresie ograniczenia są tego rodzaju, iż obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania podczas tego okresu czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcenia się wówczas własnym sprawom.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 44 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy zasadę pierwszeństwa prawa Unii należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie sytuacji, w której sąd krajowy orzekający w następstwie uchylenia jego orzeczenia przez sąd wyższej instancji jest związany, zgodnie z krajowym prawem procesowym, oceną prawną dokonaną przez ten sąd wyższej instancji, jeżeli ocena ta nie jest zgodna z prawem Unii.
- 45 Należy przypomnieć, że zgodnie z zasadą pierwszeństwa prawa Unii w razie braku możliwości 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 konstytucyjnym (wyrok z dnia 24 czerwca 2019 r., Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 46 W tym względzie 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 Unii (wyrok z dnia 5 października 2010 r., Elcinow, C-173/09, EU:C:2010:581, pkt 30).
- 47 W tych okolicznościach wymóg zapewnienia pełnej skuteczności prawa Unii obejmuje w danym wypadku obowiązek zmiany przez sądy krajowe utrwalonego orzecznictwa, jeżeli opiera się ono na interpretacji prawa krajowego niezgodnej z prawem Unii (wyrok z dnia 5 lipca 2016 r., Ognyanov, C 614/14, EU:C:2016:514, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 48 Wynika stąd, że w niniejszej sprawie sąd odsyłający ma obowiązek zapewnienia pełnej skuteczności art. 267 TFUE, w razie potrzeby poprzez odstąpienie z własnej inicjatywy od stosowania wykładni prawa krajowego dokonanej przez Nejvyšší soud (sąd najwyższy), jeżeli wykładnia ta jest niezgodna z prawem Unii
- 49 W świetle powyższych rozważań na pytanie trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: zasadę pierwszeństwa prawa Unii należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie sytuacji, w której sąd krajowy orzekający w następstwie uchylenia jego orzeczenia przez sąd wyższej instancji jest związany, zgodnie z krajowym prawem procesowym, oceną prawną dokonaną przez ten sąd wyższej instancji, jeżeli ocena ta nie jest zgodna z prawem Unii.

W przedmiocie kosztów

- 50 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (dziesiąta izba) orzeka, co następuje:

- 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 „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu obejmuje przerwy przysługujące pracownikowi podczas jego dobowego czasu pracy, w trakcie których musi on być gotowy do nagłego wyjazdu na interwencję w ciągu dwóch minut, jeżeli z całościowej oceny wszystkich istotnych okoliczności wynika, że nałożone na pracownika w omawianym okresie ograniczenia są tego rodzaju, iż obiektywnie i bardzo znacząco wpływają na jego zdolność do swobodnego zarządzania podczas tego okresu czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy, oraz do poświęcenia się wówczas własnym sprawom.**
- 2) **Zasadę pierwszeństwa prawa Unii należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie sytuacji, w której sąd krajowy orzekający w następstwie uchylenia jego orzeczenia przez sąd wyższej instancji jest związany, zgodnie z krajowym prawem procesowym, oceną prawną dokonaną przez ten sąd wyższej instancji, jeżeli ocena ta nie jest zgodna z prawem Unii.**

Podpisy