



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (deseti senat)

z dne 9. septembra 2021 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2003/88/ES – Organizacija delovnega časa – Pojma ‚delovni čas‘ in ‚čas počitka‘ – Odmor, v katerem mora biti zaposleni v pripravljenosti, da v dveh minutah odide na intervencijo – Primarnost prava Unije“

V zadevi C-107/19,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Obvodní soud pro Prahu 9 (okrožno sodišče v Pragi 9, Češka republika) z odločbo z dne 3. januarja 2019, ki je na Sodišče prispela 12. februarja 2019, v postopku

XR

proti

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost,

SODIŠČE (deseti senat),

v sestavi E. Juhász, v funkciji predsednika senata, C. Lycourgos (poročevalec) in I. Jarukaitis, sodnika,

generalni pravobranilec: G. Pitruzzella,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, L. Novotná,
- za češko vlado M. Smolek, J. Vlácil in J. Pavliš, agenti,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in K. Walkerová, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 13. februarja 2020

izreka naslednjo

* Jezik postopka: češčina.

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 2 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med osebo XR in družbo Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (v nadaljevanju: DPP), ker je zadnjenavedena osebi XR zavrnila plačilo zneska v višini 95.335 čeških kron (CZK) (približno 3600 EUR), skupaj z zamudnimi obrestmi, kot plačilo za odmore med njeno poklicno dejavnostjo, ki jo je kot gasilec opravljala med novembrom 2005 in decembrom 2008.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodnih izjavah 4 in 5 Direktive 2003/88 je navedeno:
 - „(4) Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika.
 - (5) Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek‘ je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem [Evropske unije] je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. [...]“
- 4 Člen 1 te direktive določa:
 - „1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.
 2. Ta direktiva se nanaša na:
 - (a) minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, kot tudi na odmore in najdaljši tedenski delovni čas; in
 - (b) določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela.

[...]“
- 5 Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Opredelitev pojmov“, določa:

„V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

 1. ‚delovni čas‘ pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso;
 2. ‚čas počitka‘ pomeni vsak čas, ki ni delovni čas;

[...]“

5. ‚izmensko delo‘ pomeni katero koli metodo organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju;

[...]“

6 Člen 4 Direktive 2003/88, naslovljen „Odmori“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu, katerega delovni dan je daljši od šestih ur, zagotovijo pravico do odmora, podrobnosti, vključno s trajanjem in pogoji, pod katerimi je dodeljen, se določijo v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnimi partnerji ali, v nasprotnem primeru, z nacionalno zakonodajo.“

Češko pravo

7 Člen 83 zakon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (zakon št. 65/1965 o zakoniku o delovnih razmerjih), ki se je uporabljal do 31. decembra 2006, je določal:

„1. Delovni čas je čas, v katerem mora delavec opravljati delo za delodajalca.

2. Čas počitka je vsak čas, ki ni delovni čas.

[...]

5. Dežurstvo je čas, v katerem je delavec v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi v pripravljenosti za morebitno nalogo, ki jo mora v nujnem primeru opraviti zunaj urnika svoje delovne ekipe.

[...]“

8 Člen 89 tega zakona je v zvezi z „odmorom“ določal:

„1. Delodajalec delavcu po največ šestih urah neprekinjenega dela zagotovi odmor za malico in počitek, ki traja najmanj 30 minut; osebi, mlajši od 18 let, se tak odmor zagotovi po največ štirih urah in pol neprekinjenega dela. Če zadevnega dela ni mogoče prekiniti, se delavcu zagotovi ustrezen čas za počitek in malico, tudi brez prekinitve službe ali dela; osebi, mlajši od 18 let, se vedno zagotovi odmor za malico in počitek v skladu s prvim stavkom.

2. Delodajalec lahko ustrezno določi trajanje odmora za malico po posvetovanju s pristojno sindikalno organizacijo.

3. Delodajalec določi začetek in konec teh odmorov po posvetovanju s pristojno sindikalno organizacijo.

4. Odmori za malico in počitek se ne zagotovijo na začetku ali koncu delovnega časa.

5. Zagotovljeni odmori za malico in počitek se ne všttevajo v delovni čas.“

9 Te določbe so bile razveljavljene in nadomeščene z zakon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (zakon št. 262/2006 o zakoniku o delovnih razmerjih), ki je začel veljati 1. januarja 2007. Člen 78 tega zakona določa:

„1. V določbah, ki urejajo delovni čas in čas počitka, se uporabljajo naslednje opredelitve:

(a) ‚delovni čas‘ je čas, v katerem mora delavec opravljati delo za delodajalca, in čas, v katerem je delavec na delovnem mestu v pripravljenosti, da izvede nalogo po navodilih delodajalca;

[...]

(h) ‚dežurstvo‘ je čas, v katerem je delavec v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi v pripravljenosti za morebitno nalogo, ki jo mora v nujnem primeru opraviti zunaj urnika svoje delovne ekipe. Dežurstvo se lahko opravlja drugje kot na delovnem mestu delodajalca, vendar le po dogovoru z delavcem;

[...]“

10 Člen 88 navedenega zakona v zvezi z odmorom in odmorom zaradi varnosti določa:

„1. Delodajalec mora zaposlenemu po 6 urah neprekinjenega dela zagotoviti odmor za malico in počitek, ki traja najmanj 30 minut; delavcem, mlajšim od 18 let, se tak odmor zagotovi po največ štirih urah in pol neprekinjenega dela. Če zadevnega dela ni mogoče prekiniti, se delavcu zagotovi ustrezen čas za počitek in malico, tudi brez prekinitve službe ali dela; ta čas se všteje v delovni čas. Delavcem, mlajšim od 18 let, se vedno zagotovi odmor za malico in počitek v skladu s prvim stavkom.

2. Če je treba odmor za malico in počitek razdeliti, mora del tega odmora trajati vsaj 15 minut.
[...]“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

11 Oseba XR je od novembra 2005 do decembra 2008 pri družbi DPP opravljala poklic gasilca.

12 Oseba XR je bila vključena v sistem izmenskega dela v zaporednih skupinah, ki je vključevalo dnevno izmeno od 6.45 do 19.00, in nočno izmeno od 18.45 do 7.00. Njen dnevni urnik dela je vključeval dva odmora za malico in počitek po 30 minut.

13 Med 6.30 in 13.30 je lahko šla oseba XR v menzo za zaposlene, oddaljeno 200 metrov od njenega delovnega mesta, če je bila opremljena z radijskim oddajnikom, prek katerega je bila, če je bilo to potrebno, opozorjena, da jo bo intervencijsko vozilo v roku dveh minut pobralo pred menzo za zaposlene. Poleg tega je bil v depoju, v katerem je oseba XR opravljala delo, prostor, v katerem je bilo mogoče pripraviti malico zunaj delovnega časa menze za zaposlene.

14 Odmori so se vštevali v delovni čas osebe XR le, če so bili prekinjeni zaradi odhoda na intervencijo. Zato neprekinjeni odmori niso bili plačani.

- 15 Oseba XR je ta način izračuna svojega plačila izpodbijala. Ker je menila, da odmor, čeprav neprekinjen, pomeni delovni čas, je zahtevala znesek 95.335 CZK, skupaj z zamudnimi obrestmi, kot plačilo, ki ji je bilo po njenem mnenju dolgovano za dva dnevna odmora, ki nista bila upoštevana pri izračunu njenega plačila za obdobje iz postopka v glavni stvari.
- 16 Obvodní soud pro Prahu 9 (okrožno sodišče v Pragi 9, Češka republika), ki je predložitveno sodišče, je na prvi stopnji ugodilo predlogu osebe XR s sodbo z dne 14. septembra 2016, ki je bila v pritožbenem postopku potrjena s sodbo z dne 22. marca 2017.
- 17 Družba DPP je zoper ti sodbi vložila pritožbo pri Nejvyšší soud (vrhovno sodišče, Češka republika), ki ju je to razveljavilo s sodbo z dne 12. junija 2018. To sodišče je na podlagi upoštevanih nacionalnih določb menilo, da čeprav nikakor ni izključeno, da so bili odmori prekinjeni zaradi odhoda na intervencijo, so bile te prekinitve le naključne in nepredvidljive, tako da jih ni mogoče šteti za redni del opravljanja poklicnih obveznosti. Zato to sodišče meni, da odmorov načeloma ni bilo mogoče obravnavati kot delovni čas.
- 18 Nejvyšší soud (vrhovno sodišče) je zato zadevo vrnilo predložitvenemu sodišču, da o njej vsebinsko odloči. Zadnjenavedeno sodišče poudarja, da je v skladu z nacionalnimi postopkovnimi pravili vezano na pravne presoje Nejvyšší soud (vrhovno sodišče).
- 19 Vendar predložitveno sodišče meni, da okoliščine, v katerih je morala oseba XR vzeti odmore, govorijo v prid temu, da se ti odmori štejejo za „delovni čas“ v smislu člena 2 Direktive 2003/88.
- 20 V teh okoliščinah je Obvodní soud pro Prahu 9 (okrožno sodišče v Pragi 9) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
 - „1. Ali je treba odmor, ko mora biti delavec svojemu delodajalcu na voljo v dveh minutah, če gre za nujni poziv, šteti za ‚delovni čas‘ v smislu člena 2 Direktive [2003/88]?
 2. Ali na presojo [prvega] vprašanja vpliva dejstvo, da je taka prekinitvev [odmora] v primeru nujnega poziva samo slučajna in nepredvidljiva [in], odvisno od primera, kako pogosto do take prekinitve pride?
 3. Ali lahko sodišče prve stopnje, ki odloča po tem, ko je višje sodišče razveljavilo njegovo sodbo in mu jo vrnilo v ponovno razsojanje, ne upošteva pravne [presoje], ki [jo] je izrazilo višje sodišče in ki je zavezujoč[a] za sodišče prve stopnje, če je [ta presoja] v nasprotju s pravom Unije?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo in drugo vprašanje

- 21 Predložitveno sodišče s prvim in drugim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 2 Direktive 2003/88 razlagati tako, da je treba odmor, ki je delavcu zagotovljen med njegovim dnevnim delovnim časom in med katerim mora biti v dveh minutah pripravljen za odhod na intervencijo, če je to potrebno, opredeliti kot „delovni čas“ ali „čas počitka“ v smislu te določbe in ali slučajna in nepredvidljiva narava ter pogostnost odhodov na intervencijo med tem odmorom vplivajo na to opredelitev.

- 22 Najprej je treba ugotoviti, da se spor o glavni stvari nanaša na plačilo, do katerega delavec trdi, da je upravičen na podlagi odmorov, do katerih je upravičen v svojem delovnem dnevu.
- 23 Vendar iz sodne prakse Sodišča izhaja, da je Direktiva 2003/88, razen posebnega primera iz člena 7(1) te direktive v zvezi s plačanim letnim dopustom, omejena na urejanje nekaterih vidikov organizacije delovnega časa, da se zagotovi zaščita varnosti in zdravja delavcev, tako da se načeloma ne uporablja za plačilo delavcev (sodba z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 57 in navedena sodna praksa).
- 24 Ker pa je, kot navaja predložitveno sodišče, v okviru spora o glavni stvari vprašanje plačila za odmore odvisno od opredelitve teh obdobj kot „delovnega časa“ ali „časa počitka“ v smislu Direktive 2003/88, je treba odgovoriti na postavljena vprašanja, ki se nanašajo na navedeno opredelitev.
- 25 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v členu 2, točka 1, Direktive 2003/88 pojem „delovni čas“ opredeljen kot „vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti“. V skladu s členom 2, točka 2, te direktive je pojem „čas počitka“ opredeljen negativno kot vsak čas, ki ni delovni čas.
- 26 Drugo poglavje Direktive 2003/88 se med drugim nanaša na „minimalni čas počitka“. Poleg dnevnega in tedenskega počitka se to poglavje v členu 4 te direktive nanaša na „odmor“, ki se zagotovi vsakemu delavcu, čigar delovni dan je daljši od šestih ur, in katerega podrobnosti, predvsem trajanje in pogoji, pod katerimi je dodeljen, se določijo v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnimi partnerji ali, v nasprotnem primeru, z nacionalno zakonodajo.
- 27 V obravnavanem primeru je iz predložitvene odločbe razvidno, da oseba XR med odmori ni bila nadomeščena na svojem delovnem mestu in je bila opremljena s sprejemnikom, ki ji je omogočal, da je bila opozorjena, če bi morala prekiniti odmor zaradi nenadnega odhoda na intervencijo. Iz tega sledi, da je za tožečo stranko iz postopka v glavni stvari med odmori veljal sistem razpoložljivosti za delo, pri čemer gre za pojem, ki zajema na splošno vsa obdobja, v katerih je delavec delodajalcu na razpolago, da lahko na njegovo zahtevo opravi delo (glej v tem smislu sodbo z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 2).
- 28 V zvezi s tem je treba opozoriti, da se pojma „delovni čas“ in „čas počitka“ izključujeta. Obdobje razpoložljivosti za delo, ki ga ima delavec, je treba v smislu uporabe Direktive 2003/88 zato opredeliti bodisi kot „delovni čas“ bodisi kot „čas počitka“, saj ta direktiva ne določa vmesne kategorije (glej v tem smislu sodbo z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 29 in navedena sodna praksa).
- 29 Poleg tega sta pojma „delovni čas“ in „čas počitka“ pojma prava Unije, ki ju je treba opredeliti glede na objektivne značilnosti, ob upoštevanju sistema in namena Direktive 2003/88. Samo s tako avtonomno razlago je namreč mogoče zagotoviti polno učinkovitost te direktive in enotno uporabo teh pojmov v vseh državah članicah (sodba z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 30 in navedena sodna praksa).

- 30 Natančneje, glede obdobj razpoložljivosti za delo je iz sodne prakse Sodišča razvidno, da obdobje, v katerem delavec za delodajalca dejansko ne opravlja nobenih nalog, ne pomeni nujno „časa počitka“ v smislu uporabe Direktive 2003/88 (sodba z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 32).
- 31 Tako je Sodišče po eni strani glede obdobj razpoložljivosti za delo, ki se opravlja na kraju, ki ne sovпада s prebivališčem delavca, razsodilo, da je odločilni dejavnik za to, da bi se štelo, da so podani značilni elementi pojma „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88, ta, da mora biti delavec fizično navzoč na kraju, ki ga določi delodajalec, in da mora biti tam delodajalcu na razpolago, da bi lahko takoj opravil ustrezne naloge, če bi bilo to potrebno (sodba z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 33 in navedena sodna praksa).
- 32 Sodišče je ugotovilo, da mora biti delavec, ki je dolžan ostati na svojem delovnem mestu in biti takoj na razpolago delodajalcu, v takem obdobju razpoložljivosti za delo odmaknjen od svojega družbenega in družinskega okolja ter ima le malo svobode pri razpolaganju s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva. Zato je treba to celotno obdobje opredeliti kot „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88, neodvisno od dela, ki ga je delavec dejansko opravil v navedenem obdobju (sodba z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 35 in navedena sodna praksa).
- 33 Sodišče je po drugi strani razsodilo, da je treba obdobje razpoložljivosti za delo v okviru sistema pripravljenosti – in sicer obdobje, v katerem je delavec delodajalcu na razpolago, da lahko na njegovo zahtevo opravi delo, čeprav delavcu ni naloženo, da ostane na delovnem mestu – prav tako v celoti opredeliti kot „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88, če se to obdobje ob upoštevanju objektivnega in bistvenega vpliva zavez, naloženih delavcu, na njegove možnosti, da se posveti svojim osebnim in družbenim interesom, razlikuje od obdobja, v katerem mora biti delavec zgolj na razpolago delodajalcu, da ga ta lahko pokliče (glej v tem smislu sodbo z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 36 in navedena sodna praksa).
- 34 Iz tega izhaja, da pojem „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88 zajema vsa obdobja razpoložljivosti za delo, vključno s tistimi v okviru sistema pripravljenosti, v katerih so zaveze, ki so naložene delavcu, take, da objektivno in bistveno vplivajo na njegovo možnost, da v teh obdobjih prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva, in da ta čas posveti svojim interesom (glej v tem smislu sodbo z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 37).
- 35 Natančneje, Sodišče je navedlo, da obdobje razpoložljivosti za delo, v katerem lahko delavec načrtuje svoje osebne in družbene opravke ob upoštevanju razumnega roka, ki mu je dan na voljo za to, da se vrne k opravljanju svojih poklicnih nalog, ni *a priori* „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88. Nasprotno pa je treba obdobje razpoložljivosti za delo, v katerem je rok, ki je delavcu naložen za vrnitev na delo, omejen na nekaj minut, načeloma v celoti šteti za „delovni čas“ v smislu te direktive, saj je delavec v zadnjem navedenem primeru praktično močno odvrnjen od načrtovanja kakršnih koli – tudi kratkotrajnih – sprostitev dejavnosti (sodba z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 48).

- 36 Glede na to je treba, kot je poudarilo Sodišče, vpliv takega roka za odziv oceniti na podlagi konkretne presoje, pri kateri se po potrebi upoštevajo druge zaveze, ki so naložene delavcu, in ugodnosti, ki se mu priznavajo v obdobju razpoložljivosti za delo (sodba z dne 9. mara 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju), C-344/19, EU:C:2021:182, točka 49).
- 37 V obravnavanem primeru mora predložitveno sodišče glede na vse upoštevne okoliščine presoditi, ali je zaveza, ki je bila naložena osebi XR med odmorom in ki je izhajala iz potrebe po tem, da je bila pripravljena oditi na intervencijo v dveh minutah, objektivno in bistveno omejila možnosti, ki jih je ta delavec imel za prosto upravljanje svojega časa, da bi se posvetil dejavnostim po svoji izbiri.
- 38 V zvezi s tem je treba ob upoštevanju ugovorov družbe DPP in Evropske komisije v pisnih stališčih še poudariti, prvič, da diskrecijska pravica, ki jo imajo države članice v skladu s členom 4 Direktive 2003/88 za določitev načinov odmora, zlasti trajanja in pogojev za njegovo dodelitev, ni upoštevna za opredelitev obdobj, obravnavanih v postopku v glavni stvari, kot „delovnega časa“ ali „časa počitka“ v smislu člena 2 Direktive 2003/88, ker sta ta dva pojma avtonomna pojma prava Unije, kot je bilo že opozorjeno v točki 29 te sodbe.
- 39 Ker so bili, kot je razvidno iz predložitvene odločbe, odmori, do katerih je bila upravičena oseba XR, kratkotrajni, in sicer je vsak trajal trideset minut, predložitveno sodišče v okviru preučitve, katere namen je ugotoviti, ali so bile zaveze, naložene osebi XR v okviru teh obdobj, take, da so objektivno in bistveno omejile možnosti, ki jih je ta delavec imel za sprostitev in posvetitev dejavnostim po svoji izbiri, ne bo smelo upoštevati omejitev teh možnosti, ki bi vsekakor obstajale, ker neizogibno izhajajo iz vsakega tridesetminutnega odmora, saj take omejitve niso odvisne od zavez, povezanih z njegovo obveznostjo biti v pripravljenosti, da v dveh minutah odide na intervencijo.
- 40 Drugič, glede dejstva, da naj bi bile prekinitve odmorov občasne in nepredvidljive, je Sodišče že rzsodilo, da okoliščina, da je delavec v obdobjih razpoložljivosti za delo v povprečju le redko pozvan k intervenciji, ne more pripeljati do tega, da bi se ta obdobja štela za „čas počitka“ v smislu člena 2, točka 2, Direktive 2003/88, če je vpliv roka, ki je delavcu postavljen za vrnitev k opravljanju njegovih poklicnih nalog, tak, da zadostuje za to, da se objektivno in bistveno omeji možnost delavca, da v teh obdobjih prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva (sodba z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju) (C-344/19, EU:C:2021:182), točka 54).
- 41 V zvezi s tem je treba dodati, da ima nepredvidljivost morebitnih prekinitvev odmora lahko dodaten omejevalni učinek glede možnosti delavca, da prosto upravlja ta čas. Negotovost, ki iz tega izhaja, lahko namreč tega delavca postavi v položaj stalne pozornosti.
- 42 Nazadnje je treba opozoriti, da glede na sodno prakso, navedeno v točki 23 te sodbe, način plačila delavcev za obdobja razpoložljivosti za delo ne spada na področje uporabe Direktive 2003/88, temveč na področje uporabe upoštevni določb nacionalnega prava. Ta direktiva zato ne nasprotuje uporabi ureditve države članice, kolektivne pogodbe ali odločbe delodajalca, ki za plačilo razpoložljivosti za delo razlikuje med obdobji, v katerih se delo dejansko opravi, in obdobji, v katerih se ne opravi nobeno dejansko delo, tudi če je treba ta obdobja v smislu uporabe navedene direktive v celoti šteti za „delovni čas“ (sodba z dne 9. marca 2021, Radiotelevizija Slovenija (Obdobje pripravljenosti na odročnem kraju) (C-344/19, EU:C:2021:182), točka 58).

- 43 Glede na vse zgoraj navedeno je treba na prvo in drugo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 2 Direktive 2003/88 razlagati tako, da je „delovni čas“ v smislu te določbe odmor, ki je delavcu zagotovljen med njegovim dnevnim delovnim časom in med katerim mora biti v dveh minutah pripravljen za odhod na intervencijo, če je to potrebno, če iz celovite presoje vseh upoštevnihih okoliščin izhaja, da so zaveze, ki so naložene temu delavcu v navedenem odmoru, take, da objektivno in bistveno vplivajo na njegovo možnost, da v teh obdobjih prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva, in da ta čas posveti svojim interesom.

Tretje vprašanje

- 44 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba načelo primarnosti prava Unije razlagati tako, da nasprotuje temu, da je nacionalno sodišče, ki mora odločati po tem, ko je hierarhično višje sodišče razveljavilo njegovo sodbo in mu zadevo vrnilo v ponovno razsojanje, v skladu z nacionalnim postopkovnim pravom vezano na pravne presoje tega višjega sodišča, če te presoje niso v skladu s pravom Unije.
- 45 Opozoriti je treba, da iz načela primarnosti prava Unije izhaja, da ima nacionalno sodišče, ki v okviru svojih pristojnosti uporablja določbe prava Unije, če ne more podati razlage nacionalne ureditve, ki bi bila v skladu z zahtevami prava Unije, dolžnost zagotoviti polni učinek teh določb, pri čemer lahko po potrebi odloči, da ne bo uporabilo neskladne določbe nacionalne zakonodaje, tudi pozneje, ne da bi mu bilo treba zahtevati ali čakati predhodno odpravo te določbe po zakonodajni poti ali kakšnem drugem ustavnem postopku (sodba z dne 24. junija 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, točka 58 in navedena sodna praksa).
- 46 V zvezi s tem je nacionalno sodišče, ki je uporabilo možnost, ki mu jo daje člen 267, drugi odstavek, PDEU, za rešitev spora v glavni stvari, vezano na razlago zadevnih določb, ki jo je podalo Sodišče, in mora glede na okoliščine primera odstopiti od presoje hierarhično višjega sodišča, če glede na to razlago ocenjuje, da ta presoja ni v skladu s pravom Unije (sodba z dne 5. oktobra 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, točka 30).
- 47 V teh okoliščinah zahteva po zagotovitvi polnega učinka prava Unije vključuje obveznost nacionalnih sodišč, da po potrebi spremenijo ustaljeno sodno prakso, če ta temelji na razlagi nacionalnega prava, ki ni združljiva s pravom Unije (sodba z dne 5. julija 2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, točka 35 in navedena sodna praksa).
- 48 Iz tega sledi, da ima v obravnavanem primeru predložitveno sodišče dolžnost zagotoviti polni učinek člena 267 PDEU, pri čemer po potrebi v okviru svoje pristojnosti ne uporabi nacionalnih postopkovnih določb, ki mu nalagajo uporabo nacionalnega prava, kot jo razlaga Nejvyšší soud (vrhovno sodišče), če ta razlaga ni združljiva s pravom Unije.
- 49 Glede na zgoraj navedeno je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je treba načelo primarnosti prava Unije razlagati tako, da nasprotuje temu, da je nacionalno sodišče, ki odloča po tem, ko je hierarhično višje sodišče razveljavilo njegovo odločbo, v skladu z nacionalnim postopkovnim pravom vezano na pravne presoje tega višjega sodišča, če te presoje niso združljive s pravom Unije.

Stroški

- 50 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (deseti senat) razsodilo:

- 1. Člen 2 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da je „delovni čas“ v smislu te določbe odmor, ki je delavcu zagotovljen med njegovim dnevnim delovnim časom in med katerim mora biti v dveh minutah pripravljen za odhod na intervencijo, če je to potrebno, če iz celovite presoje vseh upoštevnihih okoliščin izhaja, da so zaveze, ki so temu delavcu naložene v navedenem odmoru, take, da objektivno in bistveno vplivajo na njegovo možnost, da v teh obdobjih prosto razpolaga s časom, v katerem se opravljanje njegovih poklicnih nalog ne zahteva, in da ta čas posveti svojim interesom.**
- 2. Načelo primarnosti prava Unije je treba razlagati tako, da nasprotuje temu, da je nacionalno sodišče, ki odloča po tem, ko je hierarhično višje sodišče razveljavilo njegovo odločbo, v skladu z nacionalnim postopkovnim pravom vezano na pravne presoje tega višjega sodišča, če te presoje niso združljive s pravom Unije.**

Podpisi