



# Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tionde avdelningen)

den 9 september 2021 \*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2003/88/EG – Arbetstidens förläggning – Begreppen arbetstid och viloperiod – Rast under vilken den anställda måste vara redo för uttryckning inom två minuter – Unionsrättens företrädare”

I mål C-107/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Obvodní soud pro Prahu 9 (Distriktsdomstol nr 9 i Prag, Republiken Tjeckien) genom beslut av den 3 januari 2019, som inkom till domstolen den 12 februari 2019, i målet

**XR**

mot

**Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost,**

meddelar

DOMSTOLEN (tionde avdelningen)

sammansatt av tillförordnade avdelningsordföranden E. Juhász samt domarna C. Lycourgos (referent) och I. Jarukaitis,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, genom L. Novotná,
  - Tjeckiens regering, genom M. Smolek, J. Vlácil och J. Pavliš, samtliga i egenskap av ombud,
  - Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och K. Walkerová, båda i egenskap av ombud,
- och efter att den 13 februari 2020 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

\* Rättegångsspråk: tjeckiska.

följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan XR och Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (nedan kallat DPP). Målet rör DPP:s beslut att inte till XR betala ett belopp på 95 335 tjeckiska kronor (CZK) (cirka 3 600 euro), jämte dröjsmålsränta, i lön för de raster som XR tagit under sin yrkesverksamhet under perioden november 2005–december 2008.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Unionsrätt*

- 3 I skälen 4 och 5 i direktiv 2003/88 anges följande:
  - ”(4) Arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn.
  - (5) Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Begreppet ’vila’ måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa. För att trygga hälsa och säkerhet för arbetstagare inom [Europeiska unionen] måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. ...”
- 4 I artikel 1 i detta direktiv föreskrivs följande:
  - ”1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.
  2. Detta direktiv är tillämpligt på
    - a) minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt
    - b) vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

...”
- 5 I artikel 2 i direktivet, med rubriken ”Definitioner”, föreskrivs följande:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

  1. *arbetstid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.
  2. *viloperiod*: varje period som inte är arbetstid.

...

5. *skiftarbete*: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

...”

6 I artikel 4 i direktiv 2003/88, med rubriken ”Raster”, föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare – då arbetsdagen är längre än sex timmar – får en rast. Den närmare utformningen, däribland rastens längd och på vilka villkor den ges, skall fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning.”

### *Tjeckisk rätt*

7 I 83 § zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (lag nr 65/1965 om arbete) som var tillämplig fram till den 31 december 2006, föreskrevs följande:

”1) Arbetstid är den period under vilken den anställde ska utföra ett arbete för arbetsgivaren.

2) Viloperiod är den period som inte är arbetstid.

...

5) Jourtjänstgöring är den period under vilken den anställde, enligt sitt anställningsavtal, är tillgänglig för ett eventuellt uppdrag som, i händelse av tvingande behov, ska verkställas utanför arbetstiden för dennes arbetslag.

...”

8 I 89 § i denna lag, avseende ”Rast”, angavs följande:

”1) En arbetsgivare ska efter högst sex timmars kontinuerligt arbete erbjuda sina anställda en mat- och vilorast på minst 30 minuter; en person under 18 år ska erbjudas en sådan rast efter högst fyra och en halv timmes kontinuerligt arbete. Om det aktuella arbetet inte kan avbrytas ska den anställde garanteras tillräcklig tid för mat och vila, dock utan att tjänsten eller arbetet avbryts; en person under 18 år ska alltid erbjudas en mat- och vilorast i enlighet med den första meningen.

2) Arbetsgivaren får på lämpligt sätt fastställa varaktigheten av den rast som är avsedd för mat, efter samråd med behörig fackförening.

3) Arbetsgivaren ska fastställa början och slutet på dessa raster, efter samråd med behörig fackförening.

4) Mat- och viloraster ska inte beviljas i början eller slutet av arbetstiden.

5) De mat- och viloraster som beviljas ingår inte i beräkningen av arbetstiden.”

9 Dessa bestämmelser upphävdes och ersattes genom zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lag nr 262/2006 om arbete), som trädde i kraft den 1 januari 2007. I 78 § i denna lag föreskrivs följande:

”1) I de bestämmelser som reglerar arbetstid och viloperioder används följande beteckningar med de betydelse som här anges:

a) ’arbetstid’: den period under vilken den anställde är skyldig att utföra ett arbete för arbetsgivaren och den period under vilken den anställde, på sin arbetsplats, håller sig tillgänglig för att utföra ett uppdrag enligt arbetsgivarens instruktioner.

...

h) ’jourttjänstgöring’: period under vilken den anställde, enligt sitt anställningsavtal, håller sig tillgänglig för ett eventuellt uppdrag som, i händelse av tvingande behov, ska genomföras utanför arbetstiden för dennes arbetslag. Jourttjänstgöring kan endast utföras på en annan plats, som skiljer sig från arbetsgivarens arbetsplats, om detta har överenskommit med den anställde.

...”

10 När det gäller rast och säkerhetspaus anges i 88 § i denna lag följande:

”1) En arbetsgivare ska efter högst sex timmars kontinuerligt arbete erbjuda sina anställda en mat- och vilorast på minst 30 minuter; en person under 18 år ska erbjudas en sådan rast efter högst fyra och en halv timmes kontinuerligt arbete. Om det aktuella arbetet inte kan avbrytas ska den anställde garanteras tillräcklig tid för mat och vila, dock utan att tjänsten eller arbetet avbryts. Denna period ska ingå i beräkningen av arbetstiden. En anställd under 18 år ska alltid erbjudas en mat- och vilorast i enlighet med den första meningen.

2) Om mat- och vilorasten måste delas upp, ska en del av denna rast vara minst 15 minuter lång.  
...”

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

11 Under perioden november 2005–december 2008 arbetade XR som brandman vid DPP.

12 XR arbetade enligt ett skiftarbetssystem bestående i ett dagskift från kl. 06.45 till kl. 19.00 och ett nattskift från kl. 18.45 till kl. 07.00. I XR:s dagsschema angavs två mat- och viloraster som båda var 30 minuter långa.

13 Mellan kl. 06.30 och kl. 13.30 kunde XR gå till anläggningens personalmatsal, som var belägen 200 meter från dennes arbetsplats, under förutsättning att XR var utrustad med en sändare, vilken vid behov informerade XR om att ett utryckningsfordon inom två minuter skulle komma och hämta upp honom utanför anläggningens personalmatsal. Vidare var den brandstation där XR arbetade utrustad med ett utrymme där man kunde laga mat, utanför öppettiderna för anläggningens personalmatsal.

- 14 Rasterna beaktades vid beräkningen av XR:s arbetstid endast i den mån de avbröts för en uttryckning. Följaktligen erhöll XR ingen lön för de raster som inte avbröts för uttryckning.
- 15 XR bestred denna löneberäkningsmetod. XR ansåg att rasterna, även utan avbrott, utgjorde arbetstid, och begärde därför ett belopp på 95 335 CZK, jämte dröjsmålsränta, vilket motsvarade den lön som han ansåg sig ha rätt till för de två dagliga rasterna som inte hade beaktats vid beräkningen av hans lön för den aktuella perioden.
- 16 Obvodní soud pro Prahu 9 (Distriktsdomstol nr 9 i Prag, Republiken Tjeckien), som är hänskjutande domstol, biföll XR:s yrkande i första instans genom dom av den 14 september 2016. Denna dom fastställdes efter överklagande genom dom av den 22 mars 2017.
- 17 DPP överklagade dessa domar till Nejvyšší soud (Högsta domstolen, Republiken Tjeckien), som upphävde dem genom dom av den 12 juni 2018. Denna domstol ansåg, på grundval av tillämpliga nationella bestämmelser, att även om det inte var uteslutet att dessa raster hade avbrutits för en uttryckning, skedde sådana uttryckningar endast på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt, vilket innebar att de inte kunde anses utgöra en del av utförandet av de ordinarie arbetsförpliktelserna. Rasterna kunde följaktligen enligt nämnda domstol i princip inte betraktas som arbetstid.
- 18 Nejvyšší soud (Högsta domstolen) återförvisade därför målet till den hänskjutande domstolen för prövning i sak. Den hänskjutande domstolen har understrukit att den, enligt nationella processrättsliga bestämmelser, är bunden av Nejvyšší souds (Högsta domstolens) rättsliga bedömning.
- 19 Den hänskjutande domstolen anser emellertid att de omständigheter under vilka XR var tvungen att ta sina raster kan innebära att de ska kvalificeras som "arbetstid" i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2003/88.
- 20 Mot denna bakgrund beslutade Obvodní soud pro Prahu 9 (Distriktsdomstol nr 9 i Prag) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:
  - ”1) Ska en rast under vilken den anställde, efter ett larm om uttryckning, måste vara tillgänglig för arbetsgivaren inom två minuter betraktas som 'arbetstid' i den mening som avses i artikel 2 i [direktiv 2003/88]?
  - 2) Påverkas bedömningen av [den första frågan] av att ett sådant avbrott [i rasten] till följd av en uttryckning endast sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt, och, i förekommande fall, av hur ofta sådana avbrott sker?
  - 3) Kan en förstainstansdomstol, som ska döma i saken efter det att dess ursprungliga avgörande har upphävts av en domstol i högre instans och målet återförvisats till förstainstansdomstolen för [prövning i sak], underlåta att följa en för förstainstansdomstolen bindande rättslig [bedömning] från den högre domstolen om [denna bedömning] strider mot unionsrätten?”

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Den första och den andra frågan*

- 21 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra frågan, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att raster som erbjuds en arbetstagare under dennes dagliga arbetstid, under vilka denne vid behov måste kunna göra en utryckning inom två minuter, ska anses utgöra "arbetstid" eller "viloperiod" i den mening som avses i denna bestämmelse, och huruvida denna bedömning påverkas av att utryckning endast sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt, eller av hur ofta sådana utryckningar sker under rasterna.
- 22 EU-domstolen konstaterar inledningsvis att tvisten i det nationella målet avser den lön som en arbetstagare påstår sig ha rätt till på grund av den rast som denne erbjuds under sin arbetsdag.
- 23 Det följer emellertid av EU-domstolens praxis att direktiv 2003/88, med undantag för det särskilda fall avseende årlig betald semester som avses i artikel 7.1 i detta direktiv, endast reglerar arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att säkerställa skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa, varför direktivet i princip inte är tillämpligt på arbetstagarnas löner (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 57 och där angiven rättspraxis).
- 24 Eftersom frågan om lön för raster i det nationella målet, såsom den hänskjutande domstolen har påpekat, beror på huruvida dessa perioder ska anses utgöra "arbetstid" eller "viloperiod" i den mening som avses i direktiv 2003/88, ska EU-domstolen besvara frågorna som avser denna definition.
- 25 I artikel 2.1 i direktiv 2003/88 definieras begreppet arbetstid som "all tid ... då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter". I artikel 2.2 i direktivet definieras begreppet viloperiod negativt som varje period som inte är arbetstid.
- 26 Kapitel 2 i direktiv 2003/88 avser bland annat "minimiperioder för vila". Förutom dygns- och veckovila avser detta kapitel, i artikel 4 i direktivet, de raster som varje arbetstagare – då arbetsdagen är längre än sex timmar – har rätt till. Den närmare utformningen, däribland rastens längd och på vilka villkor den ges, ska fastställas genom kollektivavtal, avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning.
- 27 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att XR under sina raster inte ersattes på sin post och han var utrustad med en mottagare som gjorde det möjligt för XR att bli förvarnad för det fall att han behövde avbryta sin rast för en utryckning. Härav följer att käranden i det nationella målet under sina raster hade jour. Uttrycket jour omfattar generellt alla perioder under vilka arbetstagaren fortsätter att stå till arbetsgivarens förfogande för att kunna tillhandahålla en arbetsprestation på arbetsgivarens begäran (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 2).

- 28 Det ska i detta avseende påpekas att begreppen "arbetstid" och "viloperiod" utesluter varandra. En arbetstagares jourperiod ska således kvalificeras som antingen "arbetstid" eller "viloperiod" vid tillämpningen av direktiv 2003/88, eftersom direktivet inte föreskriver någon mellanliggande kategori (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 29 och där angiven rättspraxis).
- 29 Begreppen arbetstid och viloperiod är unionsrättsliga begrepp som ska definieras utifrån objektiva egenskaper, med utgångspunkt i systematiken i och syftet med direktiv 2003/88. Det är nämligen endast genom en sådan självständig tolkning som det kan säkerställas att direktivet får full verkan och att nämnda begrepp kommer att tillämpas enhetligt i samtliga medlemsstater (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 30 och där angiven rättspraxis).
- 30 Vad närmare gäller jourperioderna framgår det av EU-domstolens praxis att en period under vilken arbetstagaren faktiskt inte utför något arbete åt sin arbetsgivare inte nödvändigtvis utgör en "viloperiod" vid tillämpningen av direktiv 2003/88 (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 32).
- 31 EU-domstolen har, beträffande jourperioder som fullgörs på arbetsplatser som inte sammanfaller med arbetstagarens bostad, slagit fast att den avgörande faktorn för att anse att kriterierna för begreppet arbetstid, i den mening som avses i direktiv 2003/88, är uppfyllda är att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som bestäms av arbetsgivaren och stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov omedelbart kunna tillhandahålla sina tjänster (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 33 och där angiven rättspraxis).
- 32 EU-domstolen har funnit att en arbetstagare som under en sådan jourperiod är skyldig att stanna kvar på sin arbetsplats, där han eller hon omedelbart står till arbetsgivarens förfogande, är tvungen att uppehålla sig utanför sin sociala miljö och familjemiljö och har ett begränsat utrymme att förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i anspråk. Domstolen har därav dragit slutsatsen att hela denna period ska kvalificeras som "arbetstid" i den mening som avses i direktiv 2003/88, oberoende av vilka arbetsprestationer som arbetstagaren faktiskt har utfört under perioden i fråga (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 35 och där angiven rättspraxis).
- 33 EU-domstolen har vidare slagit fast att även en bakjoursperiod – det vill säga en period under vilken arbetstagaren fortsätter att stå till arbetsgivarens förfogande för att kunna tillhandahålla en arbetsprestation på arbetsgivarens begäran, men inte är skyldig att stanna kvar på sin arbetsplats – i sin helhet ska kvalificeras som "arbetstid" i den mening som avses i direktiv 2003/88, när jourperioden, med hänsyn till den objektiva och väsentliga inverkan som de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta har på hans eller hennes möjligheter att ägna sig åt sina personliga intressen och sociala aktiviteter, skiljer sig från en period under vilken arbetstagaren enbart måste stå till arbetsgivarens förfogande för att denne ska kunna nå honom eller henne (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 36 och där angiven rättspraxis).
- 34 Härav följer att begreppet arbetstid, i den mening som avses i direktiv 2003/88, omfattar samtliga jourperioder, inklusive bakjoursperioder, under vilka de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta är av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån påverkar arbetstagarens möjligheter att under dessa perioder fritt förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i

anspråk och att ägna sig åt sina egna intressen under denna tid (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 37).

- 35 EU-domstolen har närmare bestämt påpekat att en jourperiod under vilken en arbetstagare kan planera sina personliga och sociala aktiviteter, på grund av att vederbörande har getts en rimlig tidsfrist för att återuppta arbetet, a priori inte utgör "arbetstid" i den mening som avses i direktiv 2003/88. Omvänt gäller att en jourperiod, under vilken den tidsfrist som arbetstagaren har ålagts för att återuppta arbetet är begränsad till några minuter, i princip i sin helhet ska anses utgöra "arbetstid" i direktivets mening, eftersom arbetstagaren i ett sådant fall i praktiken i stor utsträckning avhålls från att planera en fritidsaktivitet, till och med en som inte varar så länge (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 48).
- 36 Vilken inverkan en sådan reaktionsfrist har ska emellertid, såsom EU-domstolen har betonat, fastställas efter en konkret bedömning, i förekommande fall med beaktande av de övriga krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta, liksom de förmåner som han eller hon har beviljats, under jourperioden (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 49).
- 37 I förevarande fall ankommer det på den hänskjutande domstolen att mot bakgrund av samtliga relevanta omständigheter bedöma huruvida det krav som XR var skyldig att iaktta under sina raster till följd av behovet av att vara redo för uttryckning inom två minuter, var av sådan art att det objektivt och i väsentlig mån begränsade denna arbetstagares möjligheter att fritt förfoga över sin tid för att ägna sig åt valfri aktivitet.
- 38 Med beaktande av de invändningar som framförts av DPP och Europeiska kommissionen i deras skriftliga yttranden, påpekar EU-domstolen i detta avseende för det första att det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna har enligt artikel 4 i direktiv 2003/88 vid fastställandet av den närmare utformningen av rasten, däribland rastens längd och på vilka villkor den ges, inte är relevant vid kvalificeringen av de aktuella perioderna som "arbetstid" eller "viloperiod" i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2003/88, eftersom dessa båda begrepp, såsom det har erinrats om i punkt 29 ovan, är självständiga unionsrättsliga begrepp.
- 39 Eftersom de raster som XR hade rätt till, såsom framgår av beslutet om hänskjutande, var korta, det vill säga trettio minuter vardera, ska den hänskjutande domstolen – inom ramen för sin prövning av huruvida de krav som ställdes på XR i samband med dessa raster var av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån begränsade denna arbetstagares möjligheter att koppla av och ägna sig åt valfri aktivitet – inte ta hänsyn till de begränsningar av dessa möjligheter som skulle ha funnits under alla omständigheter, då de oundvikligen beror på att varje rast är 30 minuter lång, eftersom sådana begränsningar inte har något samband med de krav som är knutna till att XR är skyldig att vara redo för en uttryckning inom två minuter.
- 40 Vad för det andra gäller det förhållandet att rasterna avbryts slumpmässigt och oförutsägbart har EU-domstolen redan slagit fast att den omständigheten att arbetstagaren i genomsnitt endast sällan anmodas att utföra arbete under dennes jourperioder emellertid inte kan leda till att dessa perioder ska anses utgöra "viloperioder" i den mening som avses i artikel 2.2 i direktiv 2003/88, när den tidsfrist för återupptagande av arbetet som arbetstagaren är skyldig att iaktta har en sådan inverkan att den i sig objektivt och i väsentlig mån begränsar arbetstagarens möjligheter att



under dessa perioder fritt förfoga över den tid under vilken arbetstagarens tjänster inte tas i anspråk (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats) (C-344/19, EU:C:2021:182), punkt 54).

- 41 Det ska i detta hänseende tilläggas att den omständigheten att de avbrott i rasterna som kan ske är oförutsägbara kan ha en ytterligare begränsande inverkan på arbetstagarens möjlighet att fritt förfoga över denna tid. Den osäkerhet som detta ger upphov till kan nämligen försätta arbetstagaren i en permanent beredskapssituation.
- 42 Det ska slutligen, mot bakgrund av den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 23 ovan, erinras om att det sätt på vilket arbetstagarna avlönas för jourperioder inte omfattas av direktiv 2003/88, utan av relevanta bestämmelser i nationell rätt. Direktivet utgör således inte hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning, ett kollektivavtal eller ett beslut av en arbetsgivare som, med avseende på lön för jourtjänstgöring, gör åtskillnad mellan perioder under vilka arbetsprestationer faktiskt utförs och perioder under vilka det inte utförs något faktiskt arbete, även när dessa perioder i sin helhet ska betraktas som "arbetstid" vid tillämpningen av nämnda direktiv (dom av den 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Jour på en avlägsen plats), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 58).
- 43 Mot denna bakgrund ska den första och den andra frågan besvaras enligt följande. Artikel 2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att raster som erbjuds en arbetstagare under dennes dagliga arbetstid, under vilka denne vid behov måste kunna göra en uttryckning inom två minuter, ska anses utgöra "arbetstid", i den mening som avses i denna bestämmelse, när det vid en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter framgår att de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta under rasterna är av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån påverkar arbetstagarens möjligheter att fritt förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i anspråk och att ägna sig åt sina egna intressen under denna tid.

### *Den tredje frågan*

- 44 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida principen om unionsrättens företräde ska tolkas så, att den utgör hinder för att en nationell domstol, som ska döma i saken efter det att dess ursprungliga avgörande har upphävts av en domstol i högre instans, enligt nationell processrätt är bunden av den rättsliga bedömning som domstolen i högre instans har gjort, när denna bedömning inte är förenlig med unionsrätten.
- 45 Av principen om unionsrättens företräde följer att om det inte är möjligt att tolka nationell rätt i enlighet med kraven i unionsrätten, är den nationella domstol som inom ramen för sin behörighet ska tillämpa unionsbestämmelser skyldig att säkerställa att dessa bestämmelser ges full verkan genom att, med stöd av sin egen behörighet, vid behov, underlåta att tillämpa nationell lagstiftning som strider mot unionsbestämmelserna, även senare sådan, utan att vare sig begära eller avvakta ett föregående upphävande av denna genom ett lagstiftningsförfarande eller annat konstitutionellt förfarande (dom av den 24 juni 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, punkt 58 och där angiven rättspraxis).
- 46 En nationell domstol som har utnyttjat sin möjlighet enligt artikel 267 andra stycket FEUF är följaktligen bunden av EU-domstolens tolkning av de aktuella bestämmelserna vid sitt avgörande av tvisten och ska i förekommande fall avvika från den högre instansens bedömning när den mot bakgrund av nämnda tolkning finner att den är oförenlig med unionsrätten (dom av den 5 oktober 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, punkt 30).

- 47 Kravet på att unionsrätten ska ges full verkan innefattar under dessa omständigheter en skyldighet för de nationella domstolarna att, i förekommande fall, ändra fast rättspraxis om denna grundas på en tolkning av nationell rätt som är oförenlig med unionsrätten (dom av den 5 juli 2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, punkt 35 och där angiven rättspraxis).
- 48 Härav följer att den hänskjutande domstolen i förevarande fall är skyldig att säkerställa att artikel 267 FEUF ges full verkan genom att, med stöd av sin egen behörighet, vid behov, underlåta att tillämpa de nationella processuella bestämmelser som ålägger den att tillämpa nationell rätt såsom den tolkats av Nejvyšší soud (Högsta domstolen), när denna tolkning inte är förenlig med unionsrätten.
- 49 Mot denna bakgrund ska den tredje frågan besvaras enligt följande. Principen om unionsrättens företräde ska tolkas så, att den utgör hinder för att en nationell domstol, som ska döma i saken efter det att dess ursprungliga avgörande har upphävts av en domstol i högre instans, enligt nationell processrätt är bunden av den rättsliga bedömning som domstolen i högre instans har gjort, när denna bedömning inte är förenlig med unionsrätten.

### Rättegångskostnader

- 50 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tionde avdelningen) följande:

- 1) Artikel 2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att raster som erbjuds en arbetstagare under dennes dagliga arbetstid, under vilka denne vid behov måste kunna göra en uttryckning inom två minuter, ska anses utgöra "arbetstid", i den mening som avses i denna bestämmelse, när det vid en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter framgår att de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta under rasterna är av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån påverkar arbetstagarens möjligheter att fritt förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i anspråk och att ägna sig åt sina egna intressen under denna tid.**
- 2) Principen om unionsrättens företräde ska tolkas så, att den utgör hinder för att en nationell domstol, som ska döma i saken efter det att dess ursprungliga avgörande har upphävts av en domstol i högre instans, enligt nationell processrätt är bunden av den rättsliga bedömning som domstolen i högre instans har gjort, när denna bedömning inte är förenlig med unionsrätten.**

Underskrifter