

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

9. září 2021(*)

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2003/88/ES – Úprava pracovní doby – Pojmy ‚pracovní doba‘ a ‚doba odpočinku‘ – Doba přestávky, během které musí být zaměstnanec do dvou minut připraven k výjezdu – Přednost unijního práva“

Ve věci C-107/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Obvodního soudu pro Prahu 9 (Česká republika) ze dne 3. ledna 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 12. února 2019, v řízení

Otomar TUREK – hasič právně zastoupen **PhDr. Jiřím Jonákem**, obecným zmocněncem, bytem: Dobevská 875/5, 143 00 Praha 4

proti

Dopravnímu podniku hl. m. Prahy, akciové společnosti,

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

ve složení E. Juhász, vykonávající funkci předsedy senátu, C. Lycourgos (zpravodaj) a I. Jarukaitis, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciovou společnost, L. Novotnou,
- za českou vládu M. Smolkem, J. Vláčilem a J. Pavlíšem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi M. van Beekem a K. Walkerovou, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 13. února 2020,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi XR a Dopravním podnikem hl. m. Prahy, akciovou společností (dále jen „DPP“), ve věci odmítnutí DPP zaplatit XR částku 95 335 korun českých (Kč) (přibližně 3 600 eur) spolu s úrokem z prodlení z titulu odměny za dobu přestávek v době jeho pracovní činnosti v období od listopadu 2005 do prosince 2008.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 V bodech 4 a 5 odůvodnění směrnice 2003/88 se uvádí:

- „(4) Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.
- (5) Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinek‘ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům [v Evropské unii] musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. [...]“

- 4 Článek 1 této směrnice stanoví:

„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na

- a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a
- b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

[...]“

- 5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1. ‚pracovní dobou‘ [...] jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

2. ‚dobou odpočinku‘ každá doba, která není pracovní dobou;

[...]

5. ‚prací na směny‘ každý způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů;

[...]“

- 6 Článek 4 směrnice 2003/88, nadepsaný „Přestávky“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.“

České právo

7 Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný do 31. prosince 2006, v § 83 stanovil:

„(1) Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

(2) Doba odpočinku je doba, která není pracovní dobou.

[...]

(5) Pracovní pohotovost je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn.

[...]“

8 Tým zákon v § 89, týkajícím se „[p]řestávek v práci“, stanovil:

„(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po čtyři a půl hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo; mladistvým musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

(2) Zaměstnavatel může po projednání s příslušným odborovým orgánem stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na jídlo.

(3) Začátek a konec těchto přestávek stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem.

(4) Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

(5) Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.“

9 Tato ustanovení byla zrušena a nahrazena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007. Tento zákon v § 78 stanoví:

„(1) Pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je

a) pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele,

[...]

h) pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele,

[...]“

10 Pokud jde o přestávku v práci a bezpečnostní přestávku, § 88 uvedeného zákona upřesňuje:

„(1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.

(2) Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. [...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 11 V období od listopadu 2005 do prosince 2008 vykonával XR u DPP povolání hasiče.
- 12 XR vykonával práci ve směnném režimu zahrnujícím ranní směnu od 6:45 do 19:00 hodin a noční směnu od 18:45 do 7:00 hodin. Jeho denní pracovní doba zahrnovala dvě třicetiminutové přestávky na jídlo a oddech.
- 13 V době od 6:30 do 13:30 hodin mohl XR odejít do závodní jídelny vzdálené 200 m od jeho pracoviště, přičemž u sebe musel mít vysílačku pro případ, že by bylo zapotřebí jej upozornit na to, že do dvou minut pro něj k budově, kde je závodní jídelna, přijede zásahové vozidlo. Kromě toho bylo depo, v němž XR vykonával práci, vybaveno prostorem určeným k přípravě jídel mimo otevírací dobu závodní jídelny.
- 14 Doba čerpání přestávek byla do pracovní doby XR započítávána jen tehdy, pokud v jejím průběhu došlo k výjezdu k zásahu. Za dobu přestávek, během které nedošlo k výjezdu, tedy nebyla vyplacena mzda.
- 15 XR tento způsob výpočtu své mzdy napadl. Domníval se, že i nepřerušené přestávky představují pracovní dobu, a domáhal se zaplacení částky 95 335 Kč spolu s úroky z prodlení z titulu mzdy, která mu měla být vyplacena za dvě denní přestávky v práci, jež nebyly v období zaměstnání dotčeném v původním řízení započítány.
- 16 Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika), který je předkládajícím soudem a ve věci rozhodoval v prvním stupni, návrhu XR vyhověl rozsudkem ze dne 14. září 2016, který byl v odvolacím řízení potvrzen rozsudkem ze dne 22. března 2017.
- 17 DPP podal proti těmto rozsudkům dovolání k Nejvyššímu soudu (Česká republika), který rozsudkem ze dne 12. června 2018 oba rozsudky zrušil. Nejvyšší soud dospěl na základě příslušných vnitrostátních ustanovení k závěru, že sice nelze vyloučit přerušování přestávek z důvodu výjezdu k zásahu, avšak k takovému přerušování dochází jen nahodile a nepředvídatelně, a nelze je tedy hodnotit jako běžnou součást plnění pracovních povinností. Přestávky proto podle dovolacího soudu v zásadě nemohou být hodnoceny jako pracovní doba.
- 18 Nejvyšší soud proto vrátil věc předkládajícímu soudu k dalšímu řízení. Předkládající soud zdůrazňuje, že na základě vnitrostátních procesních pravidel je pro něj právní názor Nejvyššího soudu závazný.
- 19 Předkládající soud má nicméně za to, že by okolnosti, za nichž měl XR čerpat přestávky, mohly vést k tomu, že by tyto přestávky byly považovány za „pracovní dobu“ ve smyslu článku 2 směrnice 2003/88.

20 Za těchto podmínek se Obvodní soud pro Prahu 9 rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Je třeba dobu přestávky, během které zaměstnanec musí být zaměstnavateli k dispozici pro případ nenadálého výjezdu během 2 minut, považovat za „pracovní dobu“ ve smyslu čl. 2 směrnice [2003/88]?
- 2) Má na posouzení uvedené v [první] otázce vliv skutečnost, že k přerušení v případě nenadálého výjezdu dochází pouze nahodile a nepředvídatelně, případně jak často k takovému přerušení dochází?
- 3) Může soud prvního stupně, který rozhoduje poté, kdy bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem a vráceno k dalšímu řízení ve věci, přičemž nadřízený soud vyslovil právní názor, který je pro soud prvního stupně závazný, tento závazný právní názor nerespektovat, pokud je v rozporu s právem EU?“

K předběžným otázkám

K první a druhé otázce

- 21 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu, kterými je třeba se zabývat společně, je, zda musí být článek 2 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že doba přestávky, která je poskytnuta pracovníkovi v průběhu jeho denní pracovní doby a během které musí být v případě potřeby připraven vyjet k zásahu do dvou minut, musí být kvalifikována jako „pracovní doba“, nebo jako „doba odpočinku“ ve smyslu tohoto ustanovení, a zda má na tuto kvalifikaci vliv okolnost, že k výjezdům během této doby přestávky dochází nahodile a nepředvídatelně, jakož i četnost těchto výjezdů.
- 22 Úvodem je třeba konstatovat, že spor v původním řízení se týká odměny, která pracovníkovi podle jeho názoru přísluší za dobu přestávek, na které má nárok v průběhu pracovního dne.
- 23 Z judikatury Soudního dvora přitom vyplývá, že s výjimkou specifického případu týkajícího se placené dovolené za kalendářní rok, který je uveden v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, tato směrnice upravuje pouze některé aspekty úpravy pracovní doby s cílem zajistit ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, takže se v zásadě na odměňování pracovníků nepoužije [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 57 a citovaná judikatura].
- 24 Nicméně vzhledem k tomu, že otázka odměny za doby přestávek v práci závisí ve sporu v původním řízení – jak uvádí předkládající soud – na tom, zda budou tyto doby kvalifikovány jako „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88, nebo jako „doby odpočinku“ ve smyslu téže směrnice, je třeba na položené otázky, které se týkají této kvalifikace, odpovědět.
- 25 V této souvislosti je třeba připomenout, že čl. 2 bod 1 směrnice 2003/88 definuje pojem „pracovní doba“ jako „jak[ou]koli dob[u], během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“. Článek 2 bod 2 této směrnice definuje pojem „doba odpočinku“ negativně jako každou dobu, která není pracovní dobou.
- 26 Kapitola 2 směrnice 2003/88 upravuje mimo jiné „minimální doby odpočinku“. Vedle denního odpočinku a týdenní doby odpočinku tato kapitola upravuje v článku 4 „[p]řestávky“ na odpočinek, na něž musí mít při pracovní době delší než šest hodin nárok každý pracovník a jejichž podrobnosti, zejména délku a podmínky pro jejich přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.

- 27 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí plyne, že v době, kdy XR čerpal přestávky, nebyla žádným způsobem zajištěna jeho zastupitelnost a XR byl po tuto dobu vybaven vysílačkou, prostřednictvím které mohl být upozorněn na nutnost přerušit přestávku z důvodu potřeby okamžité vyjet k nějakému zásahu. Z toho plyne, že žalobce v původním řízení držel po dobu přestávek pracovní pohotovost, což je pojem, který v obecné rovině zahrnuje všechny doby, během nichž pracovník zůstává k dispozici zaměstnavateli, aby mohl zajistit výkon práce na žádost tohoto zaměstnavatele [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 2].
- 28 V této souvislosti je třeba připomenout, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ se vzájemně vylučují. Doba pracovní pohotovosti pracovníka tedy musí být pro účely použití směrnice 2003/88 kvalifikována buď jako „pracovní doba“, nebo jako „doba odpočinku“, jelikož tato směrnice neupravuje přechodnou kategorii [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 29 a citovaná judikatura].
- 29 Kromě toho pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ jsou pojmy unijního práva, které je třeba definovat na základě objektivních charakteristik a s odkazem na systém a účel směrnice 2003/88. Pouze takový autonomní výklad totiž zajistí této směrnici plnou účinnost a jednotné používání těchto pojmů ve všech členských státech [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 30 a citovaná judikatura].
- 30 Pokud jde konkrétně o doby pracovní pohotovosti, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že doba, během níž pracovník skutečně nevykonává žádnou činnost ve prospěch svého zaměstnavatele, není nutně „dobou odpočinku“ pro účely použití směrnice 2003/88 [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 32].
- 31 Soudní dvůr tak ohledně doby „pracovní pohotovosti“ držené na pracovišti, které není místem totožným s bydlištěm pracovníka, rozhodl, že určujícím faktorem pro zjištění, zda jsou přítomny charakteristické znaky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88, je skutečnost, že pracovník je nucen být fyzicky přítomen v místě určeném zaměstnavatelem a být tam k dispozici, aby mohl okamžitě poskytnout své služby v případě potřeby [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 33 a citovaná judikatura].
- 32 Soudní dvůr měl za to, že během takové doby pracovní pohotovosti musí pracovník, který je povinen zůstat na pracovišti a být bezprostředně k dispozici zaměstnavateli, pobývat vzdálený od svého rodinného a sociálního prostředí a má jen velmi malý prostor pro nakládání s časem, během něhož nejsou jeho profesní služby požadovány. Celá tato doba musí být tudíž kvalifikována jako „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88 bez ohledu na práci skutečně vykonanou pracovníkem během uvedené doby [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 35 a citovaná judikatura].
- 33 Soudní dvůr dále rozhodl, že doba pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání – tedy doba, během které pracovník zůstává k dispozici zaměstnavateli, aby mohl zajistit výkon práce na žádost tohoto zaměstnavatele, aniž má povinnost se zdržovat na pracovišti – musí být rovněž kvalifikována v plném rozsahu jako „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88, pokud se s ohledem na omezení uložená pracovníkovi, která mají objektivní a velmi významný dopad na jeho možnosti věnovat se svým osobním a společenským zájmům, odlišuje od doby, během níž musí být pracovník pouze dosažitelný zaměstnavatelem [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 36 a citovaná judikatura].

- 34 Z toho vyplývá, že pod pojem „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88 spadají všechny doby pracovní pohotovosti, včetně těch držených v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, během nichž jsou omezení uložena pracovníkovi takové povahy, že objektivně a významně ovlivňují jeho možnost během těchto dob nakládat volně s časem, během něhož nejsou jeho profesní služby požadovány, a věnovat se vlastním zájmům [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 37].
- 35 Konkrétně Soudní dvůr poukázal na to, že doba pracovní pohotovosti, během níž pracovník může vzhledem k rozumné lhůtě, která je mu dána pro návrat k pracovním činnostem, plánovat své sociální a osobní záležitosti, nepředstavuje *a priori* „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice 2003/88. Naopak doba pracovní pohotovosti, během níž je lhůta uložena pracovníkovi pro návrat do práce omezena na několik minut, musí být v zásadě považována v plném rozsahu za „pracovní dobu“ ve smyslu této směrnice, protože v posledně uvedeném případě je pracovník v praxi značně odrazen od plánování jakékoli odpočinkové aktivity, byť krátké [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 48].
- 36 Dopad takové reakční lhůty musí ovšem být zhodnocen – jak zdůraznil Soudní dvůr – na základě konkrétního posouzení, jež případně zohlední ostatní omezení, která jsou pracovníkovi uložena, stejně jako možnosti, které jsou mu přiznány během doby pracovní pohotovosti [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 49].
- 37 V projednávané věci přísluší předkládajícímu soudu, aby vzhledem ke všem relevantním okolnostem posoudil, zda omezení, jež se vztahovala na XR po dobu přestávek a vyplývají z nutnosti být připraven k výjezdu do dvou minut, mohla objektivně a velmi významně omezit možnosti tohoto pracovníka nakládat volně s časem a věnovat se činnostem dle svého výběru.
- 38 V této souvislosti je s ohledem na námítky, které ve svých písemných vyjádřeních vznesly DPP a Evropská komise, třeba ještě zaprvé podotknout, že prostor pro uvážení, který podle článku 4 směrnice 2003/88 mají členské státy pro stanovení podrobností přestávky na odpočinek, a zejména její délky a podmínek pro její přiznání, není pro kvalifikaci dob dotčených ve věci v původním řízení jako „pracovní doby“ nebo „doby odpočinku“ ve smyslu článku 2 směrnice 2003/88 relevantní, protože tyto pojmy představují autonomní pojmy unijního práva, jak bylo již připomenuto v bodě 29 tohoto rozsudku.
- 39 Nicméně vzhledem k tomu, že přestávky v práci, na které měl XR nárok, byly krátké, a sice třicetiminutové, jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, nesmí předkládající soud při určování, zda omezení XR během těchto dob mohla objektivně a velmi významně omezit možnosti tohoto pracovníka věnovat se volnočasovým aktivitám nebo činnostem dle svého výběru, přihlížet k omezením těchto možností, která by existovala v každém případě, protože nevyhnutelně vyplývala z třicetiminutové doby trvání každé z těchto přestávek, neboť taková omezení jsou nezávislá na omezeních spojených s jeho povinností být připraven k výjezdu do dvou minut.
- 40 Zadruhé v souvislosti se skutečností, že k přerušení přestávek dochází nahodile a nepředvídatelně, již Soudní dvůr rozhodl, že okolnost, že v průměru musí pracovník během doby pracovní pohotovosti přistoupit k výkonu práce pouze zřídka, nemůže vést k tomu, že tyto doby budou považovány za „doby odpočinku“ ve smyslu čl. 2 bodu 2 směrnice 2003/88, pokud je dopad lhůty uložené pracovníkovi k návratu k profesním činnostem takový, že stačí k objektivnímu a velmi významnému omezení možnosti nakládat během těchto dob volně s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 54].

- 41 K tomu je nutno dodat, že nepředvídatelnost možných přerušení přestávky na odpočinek může mít na možnost pracovníka nakládat volně s tímto časem ještě další omezující účinek. Nejistota, která z této nepředvídatelnosti plyne, totiž může tohoto pracovníka stavět do stavu trvalé ostražitosti.
- 42 Konečně s ohledem na judikaturu připomenutou v bodě 23 tohoto rozsudku je třeba připomenout, že na způsob odměňování pracovníků za doby pracovní pohotovosti se nevztahuje směrnice 2003/88, nýbrž relevantní ustanovení vnitrostátního práva. Tato směrnice proto nebrání použití právní úpravy členského státu, kolektivní smlouvy nebo rozhodnutí zaměstnavatele, jež pro účely odměny za pracovní pohotovost zohledňují odlišně doby, během nichž je práce skutečně vykonávána, a doby, během nichž se skutečná práce nevykonává, i když tyto doby musí být pro účely použití uvedené směrnice považovány v plném rozsahu za „pracovní dobu“ [rozsudek ze dne 9. března 2021, Radiotelevizija Slovenija (Doba pracovní pohotovosti na odlehlém místě), C-344/19, EU:C:2021:182, bod 58].
- 43 S ohledem na všechny výše rozvedené úvahy je třeba na první a druhou otázku odpovědět, že článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba přestávky, která je poskytnuta pracovníkovi v průběhu jeho denní pracovní doby a během které musí být v případě potřeby připraven do dvou minut k výjezdu, je „pracovní dobou“ ve smyslu uvedeného ustanovení, pokud z celkového posouzení všech okolností vyplývá, že omezení uložená tomuto pracovníkovi během uvedené doby přestávky jsou takové povahy, že objektivně a velmi významně ovlivňují možnost pracovníka nakládat volně s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány, a věnovat se v tomto čase vlastním zájmům.

K třetí otázce

- 44 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda musí být zásada přednosti unijního práva vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby byl vnitrostátní soud, který rozhoduje poté, co bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem, v souladu s vnitrostátním procesním právem vázán právním názorem tohoto nadřízeného soudu, když tento názor není slučitelný s unijním právem.
- 45 Je třeba připomenout, že ze zásady přednosti unijního práva plyne, že pokud vnitrostátní soud, jenž má v rámci svých pravomocí uplatnit ustanovení unijního práva, nemůže vyložit vnitrostátní právní úpravu v souladu s požadavky unijního práva, má povinnost zajistit plný účinek těchto ustanovení tak, že na základě své vlastní pravomoci podle potřeby upustí od použití jakéhokoli odporujícího ustanovení vnitrostátních právních předpisů, i když je pozdějšího data, aniž musí nejprve žádat o jeho odstranění legislativní cestou nebo jakýmkoliv jiným ústavním postupem či na toto odstranění čekat (rozsudek ze dne 24. června 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, bod 58 a citovaná judikatura).
- 46 V této souvislosti je vnitrostátní soud, jenž uplatnil možnost, kterou mu přiznává čl. 267 druhý pododstavec SFEU, pro účely vyřešení sporu v původním řízení vázán výkladem dotčených ustanovení poskytnutým Soudním dvorem a musí případně odmítnout posouzení soudu vyššího stupně, pokud má s ohledem na tento výklad za to, že tato posouzení nejsou v souladu s unijním právem (rozsudek ze dne 5. října 2010, Elčinov, C-173/09, EU:C:2010:581, bod 30).
- 47 Za těchto okolností k požadavku na zajištění plného účinku unijního práva patří i povinnost vnitrostátních soudů změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s unijním právem (rozsudek ze dne 5. července 2016, Ogňanov, C-614/14, EU:C:2016:514, bod 35 a citovaná judikatura).
- 48 Z toho plyne, že v projednávaném případě je předkládající soud povinen zajistit plný účinek článku 267 SFEU tím, že na základě své vlastní pravomoci podle potřeby upustí od použití vnitrostátních procesněprávních ustanovení, která mu ukládají uplatnit vnitrostátní právo, tak jak jej vykládá Nejvyšší soud, pokud tento výklad není slučitelný s unijním právem.

- 49 S ohledem na výše uvedené je třeba na třetí otázku odpovědět, že zásada přednosti unijního práva musí být vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní soud, který rozhoduje poté, co bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem, byl v souladu s vnitrostátním procesním právem vázán právním názorem tohoto nadřízeného soudu, když tento názor není slučitelný s unijním právem.

K nákladům řízení

- 50 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (desátý senát) rozhodl takto:

- 1) **Článek 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že doba přestávky, která je poskytnuta pracovníkovi v průběhu jeho denní pracovní doby a během které musí být v případě potřeby připraven do dvou minut k výjezdu, je „pracovní dobou“ ve smyslu uvedeného ustanovení, pokud z celkového posouzení všech okolností vyplývá, že omezení uložená tomuto pracovníkovi během uvedené doby přestávky jsou takové povahy, že objektivně a velmi významně ovlivňují možnost pracovníka nakládat volně s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány, a věnovat se v tomto čase vlastním zájmům.**
- 2) **Zásada přednosti unijního práva musí být vykládána v tom smyslu, že brání tomu, aby vnitrostátní soud, který rozhoduje poté, co bylo jeho rozhodnutí zrušeno nadřízeným soudem, byl v souladu s vnitrostátním procesním právem vázán právním názorem tohoto nadřízeného soudu, když tento názor není slučitelný s unijním právem.**

Podpisy