

Anonimizēta versija

Tulkojums

C-107/19 — 1

Lieta C-107/19

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu

Iesniegšanas datums:

2019. gada 12. februāris

Iesniedzējtiesa:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Čehijas Republika)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2019. gada 3. janvāris

Prasītājs:

XR

Atbildētājs:

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

[..]

RĪKOJUMS

Obvodní soud pro Prahu 9 (Prāgas 9 rajona tiesa) (Čehijas Republika) ir pieņēmusi nolēmumu [..] lietā:

prasītājs: **XR**, dzimis 1945. gada 8. februārī,

ar dzīvesvietu [..] Prāgā [..]

pret

atbildētāju: **Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost**, [..]

ar galveno mītni [..] Prāgā [..]

par neizmaksātās darba samaksas 95 335 CZK apmērā, kā arī procentu un saistīto maksājumu izmaksu,

proti:

Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantu *Obvodní soud pro Prahu 9* (Prāgas 9 rajona tiesa) godbijīgi lūdz Eiropas Savienības Tiesu sniegt prejudiciālu nolēmumu par šādiem jautājumiem:

- 1) Vai pārtraukuma laikposms, kurā darbiniekam ārkārtas izsaukuma gadījumā ir jānodrošina, ka viņš divu minūšu laikā ir darba devēja rīcībā, ir uzskatāms par “darba laiku” Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem 2. panta izpratnē?
- 2) Vai, izvērtējot iepriekš minēto jautājumu, ir jāņem vērā apstākļi, ka šāda (pārtraukuma laikposma) apturēšana ārkārtas izsaukuma gadījumā ir atkarīga no nejaušības un nav paredzama, vai attiecīgi tas, cik bieži ir šādi pārtraukšanas gadījumi?
- 3) Vai pirmās instances tiesa, pieņemot nolēmumu pēc tam, kad augstākas instances tiesa ir noraidījusi tās nolēmumu un nodevusi lietu atpakaļ pirmās instances tiesai turpmākai izskatīšanai, var neievērot augstākas instances tiesas pausto juridisko viedokli, kas tai ir saistošs, ja minētais viedoklis ir pretrunā Savienības tiesībām?

Pamatojums:

1. 2007. gada 6. novembra prasībā prasītājs pieprasījis atbildētājam izmaksāt summu 95 335 CZK apmērā kopā ar saistītajiem nokavējuma procentiem attiecībā uz neizmaksāto darba samaksas daļu par laika periodu no 2005. gada novembra līdz 2008. gada decembrim. Prasītājs savu prasību pamato ar to, ka viņš bija nodarbināts pie atbildētāja ugunsdzēsēja amatā (kā vienības vadītājs) un vēlāk – kā ugunsdzēsējs, un šo amata pienākumu izpilde praksē nozīmēja to, ka arī viņam bija jānodrošina, ka pakalpojums tiek sniegts nepārtraukti. Tomēr darba devējs nemaksāja darba samaksu par katrā nostrādātajā maiņā paredzētajiem diviem pusstundu garajiem pārtraukumiem ēšanai un atpūtai. Prasītājs apgalvo, ka pat šo pārtraukumu laikā viņam divu minūšu laikā bija jābūt pieejamam darba devējam gadījumā, ja bija saņemts ārkārtas izsaukums.
2. Lai pieņemtu lēmumu šajā lietā, noteicošais ir jautājums par to, vai minētajos apstākļos pārtraukuma laikposms ir uzskatāms par darba laiku. Iesniedzējtiesa tāpat ir uzdevusi jautājumu par to, kādas sekas var būt iespējamu pretrunu gadījumā starp *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesa) (Čehijas Republika) nolēmumu un Savienības tiesībām saistībā ar to, vai juridiskais viedoklis, kas paziņots ar šo nolēmumu kasācijas tiesvedībā, ir saistošs zemākas instances tiesām tajā pašā tiesvedībā.

Valsts tiesības

3. Tiesvedības priekšmets ir prasītāja prasība par viņa darba samaksas daļu izmaksu par laika periodu no 2005. gada novembra līdz 2008. gada decembrim. Šajā tiesvedībā piemērojamās materiālo tiesību normas tādējādi ir ietvertas, pirmkārt, *Zákon [oriģ. 2. lpp.] č. 65/1965 Sb zákoník práce* (Likums Nr. 65/1965 – Darba kodekss) (turpmāk tekstā – “iepriekš spēkā esošais Darba kodekss”) un, otrkārt, *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* (Likums Nr. 262/2006 – Darba kodekss) (turpmāk tekstā – “Darba kodekss”).
4. Saskaņā ar iepriekš spēkā esošā Darba kodeksa 89. panta 1. punktu: *“darba devējam ne vēlāk kā pēc sešām nepārtraukta darba stundām ir jāpiešķir darbiniekiem pārtraukums ēšanai un atpūtai, kas nav īsāks par 30 minūtēm; personām, kas ir jaunākas par 18 gadiem, šāds pārtraukums jāpiešķir ne vēlāk kā pēc četrarpus nepārtraukta darba stundām. Ja darbu nav iespējams pārtraukt, darbiniekam ir jānodrošina pietiekams laiks atpūtai un ēšanai, nepārtraucot pakalpojuma sniegšanu vai darba izpildi; personām, kas ir jaunākas par 18 gadiem, jebkurā gadījumā ir jāpiešķir pārtraukums ēšanai un atpūtai saskaņā ar pirmajā teikumā minēto”* (Obvodní soud pro Prahu 9 (Prāgas 9 rajona tiesas) uzsvērumš). Iepriekš spēkā esošā Darba kodeksa 89. panta 5. punktā bija noteikts, ka *“piešķirtais pārtraukums ēšanai un atpūtai vispārīgi nav ieskaitāms darba laikā”*.
5. Vēlāk minētās tiesību normas tika aizstātas ar pēc būtības pilnīgi identiskām tiesību normām, proti, ar Likuma Nr. 262/2006 – Darba kodeksa, kas stājās spēkā 2007. gada 1. janvārī, 88. panta 1. punktu un 88. panta 4. punktu. Tiesu praksē tiesas šo tiesisko regulējumu interpretē identiski iepriekš spēkā esošajam tiesiskajam regulējumam, un to nostāja ir tāda, ka iepriekšējā judikatūra ir pilnībā piemērojama arī jaunajam tiesiskajam regulējumam.
6. Interpretējot un nodalot jēdzienus “pārtraukums ēšanai un atpūtai” un “pietiekams laiks atpūtai un ēšanai”, tiesas savā praksē konsekventi pamatojas uz *Nejvyšší soud* (Augstākās tiesas) 2007. gada 3. janvāra spriedumu ar atsauci 21 Cdo 42/2006, kurš publicēts ar numuru 93/2007 *Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní* (Tiesas nolēmumu un viedokļu apkopojums, Civillietu un Komerclietu nodaļa). Minētajā spriedumā Augstākā tiesa norādījusi:

“Darbu, kuru (pakļautības attiecībās) nodarbināts darbinieks pilda par labu savam darba devējam, raksturo tas, ka šos darbu, pamatojoties uz hierarhiskām darba devēja – darbinieka attiecībām, par labu darba devējam veic tikai un vienīgi darbinieks pats saskaņā ar darba devēja norādēm, tā vārdā, par darba samaksu, atlīdzību vai atalgojumu, darba laikā vai laikā, kas ir noteikts citādi vai par kuru darba devējs un darbinieks ir vienojušies citādi, darba devēja darba vietā vai kādā citā vietā, par kuru darba devējs un darbinieks ir vienojušies, par darba devēja līdzekļiem, par ko viņš ir atbildīgs. Sākot ar darba tiesisko attiecību pirmo dienu, darba devējam ir pienākums piešķirt darbiniekam darbu saskaņā ar

darba līgumā noteikto, maksāt darbiniekam darba samaksu par izpildīto darbu, radīt atbilstošus apstākļus tam, lai varētu tikt veiksmīgi izpildīti darbinieka darba uzdevumi, kā arī jānodrošina atbilstība citiem tiesiskajā regulējumā, darba koplīgumā vai darba līgumā paredzētajiem darba apstākļiem (iepriekš spēkā esošā Darba kodeksa 35. panta 1. punkta a) apakšpunkts un Darba kodeksa 38. panta 1. punkta a) apakšpunkts), savukārt darbiniekam ir pienākums pildīt darbu pašam saskaņā ar darba devēja norādēm, ievērojot darba līgumu, un noteiktajā darba laikā, kā arī ievērot darba kārtības noteikumus (iepriekš spēkā esošā Darba kodeksa 35. panta 1. punkta b) apakšpunkts un analogiski – Darba kodeksa 38. panta 1. punkta b) apakšpunkts).

Darba devējs var pieprasīt darbiniekam pildīt šīs saistības, kuras izriet no darbinieka stāvokļa šajās pakļautības hierarhiskajās attiecībās, tikai darba laikā. Ārpus darba laika, kas ir definēts kā laiks, kurā darbiniekam ir jāstrādā darba devēja labā (salīdz. iepriekš spēkā esošā darba kodeksa 83. panta 1. punktu un analogiski – Darba kodeksa 78. panta 1. punkta a) apakšpunktu), darba devējam nav tiesību pieprasīt darbiniekam, lai viņš būtu darba devēja rīcībā; ja darbinieks atsakās stādāt ārpus darba laika, proti, atpūtas laikā, kas neietilpst darba laikā (salīdz. iepriekš spēkā esošā Darba kodeksa 83. panta 2. punktu un analogiski – Darba kodeksa 78. panta 1. punkta a) apakšpunktu), viņš rīkojas saskaņā ar tiesību aktiem un tādēļ, tā kā viņa rīcība nav uzskatāma par vainojamu darbinieka saistību pārkāpumu, pildot savus darba uzdevumus, vai pārkāpumu, kas ir tieši saistīts ar viņa darba pienākumiem, viņu nevar vainot arī par darba kārtības noteikumu (savu darba pienākumu) pārkāpumu. Šī pamatnostāja ir jāņem vērā, izvērtējot jēdzienu “pārtraukums ēšanai un atpūtai” un “pietiekams laiks atpūtai un ēšanai” būtību un to kopsakarību. Ja darba devējs darbiniekam piešķir pietiekamu laiku atpūtai un ēšanai, nepārtraucot pakalpojuma sniegšanu vai darba izpildi, šis laiks ir ieskaitāms darba laikā, par kuru darbiniekam ir tiesības saņemt darba samaksu”.

7. Visi šajā lietā līdz šim pieņemtie nolēmumi ir pamatoti ar iepriekš citētajiem atzinumiem. Tomēr iesniedzējtiesa un pirmās instances apelācijas tiesa savos nolēmumos ir norādījušas, ka, ņemot vērā lietā konstatētos faktus (skat. 8.–10. punktu), prasītājam ir ticis piešķirts pietiekams laiks atpūtai un ēšanai, jo “no prasītāja darba rakstura skaidri izriet, ka maiņas laikā nav bijis tāda laika perioda, kurā būtu izslēgta nepieciešamība neparedzēti pildīt darba pienākumus”. Savukārt Augstākā tiesa secināja, ka šajā lietā runa ir par “pārtraukumu ēšanai un atpūtai”, jo, “ņemot vērā prasītāja darba raksturu, bija iespējams izplānot Ugunsdzēsības un glābšanas vienības darbinieku ikdienas grafiku, pamatojoties uz “paredzamu” maiņas gaitu, kā arī paredzēt īpašu laikposmu, kurā darbinieki varēja izmantot pirmo un otro pārtraukumu ēšanai un atpūtai, nekādā veidā neietekmējot viņu pienākumu izpildi. Lai arī pastāv iespējamība, ka noteikto pārtraukumu laikā nebija izslēgta “neparedzēta darba pienākumu izpilde”, šādi gadījumi, ņemot vērā to, ka to iestāšanās bija atkarīga no nejaušības, nav uzskatāmi par sistemātisku darbu, kuru “nedrīkst pārtraukt””. [oriģ. 3. lpp.]

Lietā konstatētie fakti un tiesvedība valsts tiesās

8. Tiesvedībā konstatēts, ka prasītājs bija nodarbināts pie atbildētāja (*Dopravní podnik hl. m. Prahy*) (Prāgas transporta sabiedrības) ugunsdzēsēja amatā (kā vienības vadītājs) līdz 2007. gada 31. decembrim un vēlāk, līdz 2008. gada 31. decembrim – kā ugunsdzēsējs. Viņa darbs bija organizēts maiņu sistēmā, kas bija sadalītas dienas un nakts maiņās, kur rīta maiņa sākās plkst. 06:45 un beidzās plkst. 19:00, savukārt nakts maiņa ilga no plkst. 18:45 līdz 07:00. Uzņēmuma ikdienas grafikā bija noteikti darba pārtraukumi. Ugunsdzēsības un glābšanas vienības darbinieku ikdienas grafikā detalizēti tiek ierakstīti maiņā nostrādātie laikposmi un veicamās darbības, tostarp pirmais un otrais pārtraukums, kas ikreiz sasniedza 30 minūtes un bija paredzēti laikposmā no plkst. 11:15 līdz 11:45 un no plkst. 23:15 līdz 23:45, un vēl – no plkst. 16:15 līdz 16:45 un no plkst. 04:15 līdz 04:45.
9. Kačerovas [*Kačarov*] depo, kurā strādāja prasītājs, atrodas ugunsdzēsējiem paredzēta ēka, kur darbinieku rīcībā ir virtuve, kas aprīkota ar mikroviļņu krāsnī, plīti, ledusskapi un saldētavu un telpu ēdiena pagatavošanai, kurā darbinieki var paši pagatavot sev uzkodas. Papildus depo teritorijā apmēram 200 metrus nostāk ir cita ēka, kurā atrodas personāla ēdamtelpa un ēdnīca, kas strādā no plkst. 06:30 līdz 13:30 un kur darbiniekiem tiek pagatavots ēdiens. Ugunsdzēsēji maiņas laikā var iet uz personāla ēdnīcu, proti, viņi var atstāt ugunsdzēsējiem paredzēto ēku. Atrodoties ārpus ēkas, viņiem jābūt līdzī raidītājam gadījumā, ja viņiem jāreaģē uz ārkārtas izsaukumu. Ārkārtas izsaukuma gadījumā viņiem jābūt pie izejas divu minūšu laikā, un transportlīdzeklis viņiem padod skaņas signālu pie ēkas, kurā atrodas personāla ēdnīca.
10. Atbildētājs neieskaitīja darba laikā to laiku, kurā viņa darbinieki, kuri pie viņa bija nodarbināti ugunsdzēsēja (vienības vadītāja) amatā un ugunsdzēsēja amatā, izmantoja kā pārtraukumu ēšanai un atpūtai un attiecīgi par šo laika periodu nemaksāja viņiem darba samaksu. Tomēr gadījumā, ja laikā, kad darbinieks izmantoja pārtraukumu ēšanai un atpūtai, tika saņemts izsaukums, šo laiku ieskaitīja ugunsdzēsēja darba laikā kā virsstundas un arī apmaksāja kā virsstundas. Pārtraukumu ēšanai un atpūtai laikā nebija nodrošināta (pat ne daļēja) darbinieku aizvietošana.
11. Pamatojoties uz konstatētajiem faktiem, iesniedzējtiesa ar 2016. gada 14. septembra nolēmumu [...] nolēma, ka atbildētājam ir jāizmaksā prasītājam kopējā summa 95 335 CZK apmērā kopā ar konkrētiem nokavējuma procentiem. Atbildētāja ierosinātajā apelācijas tiesvedībā *Městský soud v Praze* (Prāgas pilsētas tiesa) (Čehijas Republika) kā pirmās instances apelācijas tiesa ar 2017. gada 22. marta nolēmumu pilnībā apstiprināja pirmās instances tiesas pieņemto nolēmumu. [...] Tad atbildētājs ierosināja kasācijas tiesvedību *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesā). Pēdējā minētā tiesa ar 2018. gada 12. jūnija nolēmumu ar atsauci 21 Cdo 6013/2017 – 448 atcēla abu zemāko instanču tiesu nolēmumus un nodeva lietu atpakaļ pirmās instances tiesai turpmākai izskatīšanai; izskatot lietu,

zemākas instances tiesai ir saistošs *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesā) sniegtais juridiskais viedoklis.

12. *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesā) minētajā nolēmumā ir tikai virspusēji pieskārusies jautājumam par piemērojamām Savienības tiesībām, norādot:

“nav šaubu par to, ka Darba kodeksa 88. panta 1. punkta otrajā teikumā aiz semikola minētais pietiekamais laiks atpūtai un ēšanai ir ieskaitāms darba laikā, jo, neraugoties uz to, ka Padomes Direktīva 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem, uz kuru atsaucas pirmās instances apelācijas tiesa, 2004. gada 1. augustā tika atcelta, situācija joprojām ir tāda, ka darbinieka laiks, kurā viņš strādā vai ir sava darba devēja rīcībā saskaņā ar valsts tiesībām vai praksi, ir uzskatāms par darba laiku”.

13. Šajā saistībā jānorāda, ka valsts tiesībās (jo īpaši minētā Darba kodeksa 88. panta 1. punkta otrajā teikumā aiz semikola) ir nošķirts “pietiekams laiks atpūtai un ēšanai” (iepriekš minētajā Augstākās tiesas nolēmumā norādīts kā “pietiekams laiks ēšanai un atpūtai”), kuru darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekam, kurš veic darbu, kura izpildi nevar pārtraukt. Šādu darbu parasti “nav iespējams pārtraukt tehnoloģisku vai pakalpojumu sniegšanas (funkcionālu) apsvērumu dēļ, šo darbu nav iespējams organizēt tādējādi, lai darba laikā varētu paņemt pārtraukumu, vai darbinieku nav iespējams atbrīvot uz pārtraukumam paredzēto laiku. Praksē minētais jo sevišķi ir attiecināms uz šādiem gadījumiem: “vienīgā darbinieka” darba vietas (pakalpojumi), kad nevienā no maiņām nav iespējams piešķirt pārtraukumu; izņēmuma gadījumi, kad darbinieks nevar izmantot pienākošos pārtraukumu, lai arī parasti viņam šāds pārtraukums pienāktos”. [..] *Nejvyšší soud* (Augstākā tiesā) atzina, ka lietā izskatāmais pārtraukums nav uzskatāms par šādu laikposmu.

14. **[oriģ. 4. lpp.]** No otras puses, Darba kodeksa 88. panta 1. punkta pirmajā teikumā ir definēts jēdziens “pārtraukums ēšanai un atpūtai”, kas vispārīgi nav ieskaitāms darba laikā. Augstākā tiesa uzskatīja, ka lietā izskatāmais pārtraukums, kurā darbiniekam (ugunsdzēsējam) divu minūšu laikā bija jābūt darba devēja rīcībā, ir tieši šāda veida pārtraukums. Augstākās tiesas ieskatā zemākās instances tiesa nav ņēmusi vērā to, ka saskaņā ar “*prasītāja darba raksturu bija iespējams izplānot (Ugunsdzēsības un glābšanas vienības) darbinieku ikdienas grafiku, pamatojoties uz paredzamu maiņas gaitu, kā arī paredzēt īpašu laika laikposmu, kurā darbinieki varēja izmantot pirmo un otro pārtraukumu ēšanai un atpūtai, nekādā veidā neietekmējot viņu pienākumu izpildi. Lai arī pastāv iespējamība, ka noteikto pārtraukumu laikā nebija izslēgta neparedzēta darba pienākumu izpilde, šādi gadījumi, ņemot vērā to, ka to iestāšanās bija atkarīga no nejaušības, nav uzskatāmi par sistemātisku darbu, kuru nedrīkst pārtraukt.*”

15. Augstākā tiesa papildus šajā saistībā norādījusi:

“Ja apstāklis, ka darba pārtraukuma laikā dažreiz neparedzēti var rasties nepieciešamība apturēt šo pārtraukumu, būtu svarīgs darba rakstura izvērtēšanā,

šāds apsvērumš būtu piemērojams ne tikai neparedzētas darba pienākumu izpildes gadījumos saskaņā ar darba līgumu, bet arī, piemēram, gadījumos, kas saistīti ar Darba kodeksa 249. panta 2. punktā noteiktā iejaukšanās pienākuma izpildi”.

16. Darba kodeksa 249. panta 2. punktā ir noteikts darbinieka vispārīgs pienākums novērst zaudējumus gadījumā, ja pastāv risks, ka darba devējam tādi var rasties:

“Gadījumā, ja pastāv risks, ka darba devējam var rasties zaudējumi, un ir nepieciešams nekavējoties iejaukties, lai novērstu šo zaudējumu iestāšanos, darbiniekam ir pienākums iejaukties; viņam nav pienākuma to darīt, ja viņam traucē svarīgi apstākļi, vai tad, ja šīs rīcības rezultātā viņš pakļautu sevi, citus darbiniekus vai citas blakus esošas personas nopietnam riskam”.

17. Tādējādi ir acīmredzams, ka Augstākās tiesas juridiskā viedokļa pamatā ir apsvērumš, ka ārkārtas izsaukumi, kuru dēļ tiek apturēti pārtraukumi ēšanai un atpūtai, ir atkarīgi no nejaušības un nav paredzami vai šādi izsaukumi notiek reti, un tādējādi tie nevar tikt uzskatīti par faktoru, kas bieži vien ietilpst darba pienākumu izpildē. Lietā izskatāmais pārtraukums Augstākās tiesas ieskatā tātad nav uzskatāms par darba laiku.
18. Augstākās tiesas paziņotais juridiskais viedoklis saskaņā ar *Občanský soudní řád* (Čehijas Republikas Civilprocesa kodekss) 243.g panta 1. punktu ir saistošs iesniedzējtiesai.
19. Tomēr turpmākā tiesvedības gaitā (pēc tam, kad Augstākā tiesa šo lietu bija nodevusi atpakaļ pirmās instances tiesai) prasītājs norādīja, ka šīs lietas izvērtēšanā ir jāņem vērā arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK (2003. gada 4. novembris) par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem teksts, kā arī ar to saistītā Eiropas Savienības Tiesas judikatūra, kā arī ierosināja tiesai izmantot LESD 267. pantā paredzēto procedūru.
20. Šajā saistībā iesniedzējtiesa norāda, ka tā ir informēta ne tikai par Eiropas Savienības Tiesas 2000. gada 3. oktobra spriedumu lietā *Simap*, C-303/98 (EU:C:2000:528), uz kuru prasītājs ir pamatojies savā atbildes rakstā uz kasācijas sūdzību, kas iesniegts Augstākajā tiesā, bet arī par virkni citu spriedumu, jo sevišķi 2018. gada 21. februāra spriedumu lietā *Matzak*, C-518/15 (EU:C:2018:82). Minētajā lietā Eiropas Savienības Tiesa izvērtēja, vai “*dežūras laiks, kuru darba ņēmējs pavadā mājās, ar pienākumu 8 minūšu laikā atsaukties uz darba devēja izsaukumu, kas ļoti būtiski ierobežo iespējas veikt citas darbības, ir uzskatāms par “darba laiku”*”. Eiropas Savienības Tiesa šajā spriedumā tostarp norādījusi, ka “*no Tiesas judikatūras izriet, ka noteicošais faktors “darba laika” kvalificēšanai Direktīvas 2003/88 izpratnē ir fakts, ka darba ņēmējam ir pienākums fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejamam darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus. Proti, šis pienākums, kā dēļ attiecīgie darba ņēmēji nevar brīvi noteikt savu atrašanās vietu dežūras laikā, ir uzskatāms par viņu uzdevumu veikšanas sastāvdaļu*” (sprieduma 59. punkts).

21. Eiropas Savienības Tiesa tādējādi secināja:

“Direktīvas 2003/88 2. pants ir interpretējams tādējādi, ka dežūras laiks, kuru darba ņēmējs pavadā mājās, ar pienākumu 8 minūšu laikā atsaukties uz darba devēja izsaukumu, kas ļoti būtiski ierobežo iespējas veikt citas darbības, ir uzskatāms par “darba laiku”” (sprieduma 66. punkts). [oriģ. 5. lpp.]

Tiesvedības atjaunošana

22. Atbilstoši iepriekš minētajam konkrētajā lietā darbiniekiem – ugunsdzēsējiem, ir jābūt sava darba devēja rīcībā divu minūšu laikā gadījumā, ja tiek saņemts ārkārtas izsaukums. Iesniedzējtiesas ieskatā tas darbiniekus pilnībā attur no iespējas izvēlēties vietu, kur pavadīt pārtraukumus, un tas varētu norādīt uz to, ka šāds laika periods ir uzskatāms par darba laiku Direktīvas 2003/88 2. panta izpratnē, kas savukārt ir pretrunā saistošajam Augstākās tiesas juridiskajam viedoklim.
23. Pilnīguma labad iesniedzējtiesa norāda, ka prejudiciālo jautājumu priekšmets nekādā ziņā nav saistīts ar atlīdzības likmes noteikšanu par lietā izskatāmajiem pārtraukumiem. Pirmkārt, iesniedzējtiesai ir zināms, ka jautājums par atlīdzības likmēm šajā ziņā nav regulēts nedz iepriekš minētajā direktīvā, nedz Savienības tiesībās. Otrkārt, valsts tiesībās ir skaidri neregulēts veids, kādā ir aprēķināma atlīdzība par lietā izskatāmajiem pārtraukumiem, ja šis laika periods ir ieskaitāms darba laikā.
24. Iesniedzējtiesa saprot, ka tā nevar neievērot savus pienākumus, kas, pirmkārt un galvenokārt, izriet no principa par kasācijas instances tiesas kasācijas kārtībā pieņemto nolēmumu saistošo raksturu (Čehijas Republikas Civilprocesa kodeksa 243.g panta 1. punkts). No otras puses, iesniedzējtiesa nevar ignorēt pienākumus, kas tai noteikti saskaņā ar Čehijas Republikas Pamattiesību un pamatbrīvību hartas 36. pantu (*Ústavní zákon č. 2/1993 Sb.* (Čehijas konstitucionālais likums Nr. 2/1993), kur ir noteiktas tiesības uz taisnīgu tiesu. Šajā saistībā iesniedzējtiesa norāda, ka prasītājs cenšas panākt savu prasību izpildi jau kopš 2007. gada, ka 2009. gada 1. janvārī viņš ir pensionējies un šobrīd viņam ir 73 gadi.
25. Turklāt iesniedzējtiesai ir lūgts ņemt vērā Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, atbilstoši kurai:
- “Savienības tiesības nepieļauj to, ka valsts tiesai, kuras izskatīšanai no jauna ir nodota lieta, pamatojoties uz augstākās instances tiesas nolēmumu, kas pieņemts apelācijas tiesvedības ietvaros, atbilstoši valsts procesuālajām tiesībām ir saistoši augstākās instances tiesas veiktie vērtējumi tiesību jautājumos, ja šī tiesa, ņemot vērā interpretāciju, ko tā lūdz sniegt Tiesai, uzskata, ka minētie vērtējumi neatbilst Savienības tiesībām” (spriedums, 2010. gada 5. oktobris, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, 32. punkts).*
26. Ņemot vērā šos apstākļus un pilnībā ievērojot Augstākās tiesas paziņoto juridisko viedokli, iesniedzējtiesa ar 2018. gada 29. novembra rīkojumu [...] atbilstoši

Čehijas Republikas Civilprocesa kodeksa 109. panta 1. punkta d) apakšpunktam ir nolēmusi apturēt tiesvedību un uzdot šā rīkojuma rezolutīvajā daļā norādītos prejudiciālos jautājumus Eiropas Savienības Tiesai prejudiciāla nolēmuma sniegšanai, pieņemot, ka šāda pieeja visdrošāk garantē lietas dalībnieku konstitucionāli aizsargāto tiesību un Savienības tiesībās paredzēto lietas dalībnieku tiesību aizsardzību.

[Procedūras formalitātes un posmi; omissis]

DARBA VERSIJA