

Anonymised version

Översättning

C-107/19 – 1

Case C-107/19

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

12 februari 2019

Domstol som begär förhandsavgörande:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Tjeckien)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

3 januari 2019

Kärande:

XR

Svarande:

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

[utelämnas]

BESLUT

Obvodní soud pro Prahu 9 (Distriktsdomstolen, Prag 9) (Tjeckien) har ... i målet

kärande: **XR**, född den 8 februari 1945,

... Prag ...

mot

svarande: aktiebolaget Dopravní podnik hl. m. Prahy, ...

... Prag ...

**rörande obetalda lönefordringar på 95 335 CZK jämte ränta och avgifter,
fattat följande beslut:**

I enlighet med artikel 267 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt begär Obvodní soud pro Prahu 9 (Distriktsdomstolen, Prag 9) härmed att Europeiska unionens domstol ska meddela ett förhandsavgörande avseende följande frågor:

- 1) Ska en rast under vilken den anställde, efter ett larm om utryckning, måste vara tillgänglig för arbetsgivaren inom två minuter betraktas som arbetstid i den mening som avses i artikel 2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden?
- 2) Påverkas bedömningen i samband med ovannämnda fråga av att ett sådant avbrott [i rasten] till följd av en utryckning endast sker på ett slumpmässigt och oförutsägbart sätt, eller, i förekommande fall, av hur ofta sådana avbrott sker?
- 3) Kan en förstainstansdomstol, som ska döma i saken efter att dess ursprungliga beslut har upphävts av en högre domstol och målet återförvisats till förstainstansdomstolen för vidare handläggning, underlåta att följa ett för förstainstansdomstolen bindande rättsligt utlåtande från den högre domstolen om detta utlåtande strider mot unionsrätten?

Skäl

1. Genom ansökan av den 6 november 2007 yrkade käranden (XR) att svaranden (Dopravní podnik hl. m. Prahy) (det företag som bedriver kollektivtrafik i Prag, nedan kallat DPP) skulle förpliktas att betala 95 335 tjeckiska kronor (CZK), jämte dröjsmålsränta, i obetalda lönefordringar för perioden november 2005–december 2008. Till stöd för sitt yrkande anförde XR att han hade varit anställd hos DPP som brandgruppchef, och senare som brandman, och att dessa befattningar innebar att han i praktiken var tvungen att medverka i tillhandahållandet av en kontinuerlig tjänst. För XR:s mat- och vilopausar på två och en halv timme varje arbetspass betalade arbetsgivaren emellertid inte ut någon lön. XR har anfört att han även när han tog dessa raster var tvungen att vara tillgänglig för arbetsgivaren inom två minuter från ett larm om utryckning.
2. Huruvida den period som den aktuella rasten varar under sådana omständigheter ska betraktas som arbetstid är avgörande för att kunna döma i saken. Den hänskjutande domstolen tar även upp följderna av en eventuell konflikt mellan beslutet från Nejvyšší soud (Högsta domstolen, Tjeckien) och unionsrätten vad gäller huruvida det rättsliga utlåtande som Nejvyšší soud vid sin prövning av överklagandet gjorde i det beslutet är bindande för lägre domstolar som handlägger samma ärende.

Nationell rätt

3. Målet rör XR:s yrkande om betalning av en del av hans lön för perioden november 2005–december 2008. I förvarande mål är den materiella lagstiftningen således dels Zákon [Orig. s. 2] č. 65/1965 Sb zákoník práce (lag nr 65/1965, arbetslagen) (nedan kallad den tidigare arbetslagen), dels Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (lag nr 262/2006, arbetslagen) (nedan kallad arbetslagen).
4. I punkt 89.1 i den tidigare arbetslagen föreskrevs följande: *”En arbetsgivare ska efter högst sex timmars kontinuerligt arbete erbjuda sina anställda **en mat- och vilopaus** på minst 30 minuter. En person under 18 år ska erbjudas en sådan paus 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 vilopaus i enlighet med den första meningen (markeringen med fet stil har gjorts av Obvodní soud pro Prahu 9 (Distriktsdomstolen, Prag 9). I punkt 89.5 i den tidigare arbetslagen föreskrevs att *”de mat- och vilopauserna som erbjuds ska i regel inte räknas som arbetstid”*.*
5. Dessa bestämmelser ersattes senare med i materiellt hänseende nästintill identiska bestämmelser, nämligen punkterna 88.1 och 88.4 i lag nr 262/2006, arbetslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2007. I sin beslutspraxis har domstolarna tolkat den lagstiftningen på samma sätt som den föregående lagstiftningen och har slagit fast att tidigare rättspraxis är fullt tillämplig även på den nya lagstiftningen.
6. I sin tolkning av och åtskillnad mellan begreppen ”mat- och vilopaus” och ”tillräcklig tid för mat och vila” har domstolarna i sin beslutspraxis konsekvent grundat sig på domen från Nejvyšší soud (Högsta domstolen) av den 3 januari 2007, hänvisning till 21 Cdo 42/2006, offentliggjord med nummer 93/2007 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní (den tjeckiska rättsfallssamlingen, avdelningen för privaträtt). I sin dom slog Nejvyšší soud fast följande:

”Det arbete som en anställd utför för en arbetsgivare kännetecknas av att det råder ett hierarkiskt förhållande mellan arbetsgivaren och den anställda, att den anställda personligen och exklusivt utför arbetet för arbetsgivaren, i enlighet med arbetsgivarens instruktioner, i hans namn, mot lön, vederlag eller ersättning, på arbetstid eller annan tid som fastställts eller avtalats, på arbetsgivarens arbetsplats eller annan avtalad plats, på arbetsgivarens bekostnad och för vilket denne bär ansvaret. Från den tidpunkt anställningsförhållandet uppstår är arbetsgivaren skyldig att ge den anställda arbete i enlighet med anställningsavtalet, betala den anställda lön för det arbete som utförs, skapa förutsättningar för att den anställda med framgång ska kunna utföra sina arbetsuppgifter och uppfylla de övriga arbetsvillkor som fastställts i lagstiftningen eller i ett kollektivavtal eller anställningsavtal (punkt 35.1 i den tidigare arbetslagen och punkt 38.1 a i arbetslagen). Som motprestation är den anställda skyldig att utföra arbetet personligen, i enlighet med arbetsgivarens instruktioner,

i enlighet med anställningsavtalet och under den fastställda arbetstiden, samt att iaktta de ordningsregler som gäller för arbetet (punkt 35.1 b i den tidigare arbetslagen och, analogt, punkt 38.1 b i arbetslagen).

Arbetsgivaren har endast rätt att kräva att den anställde fullgör de skyldigheter som följer av vederbörandes beroendeställning i det hierarkiska förhållandet under arbetstid. Utanför arbetstiden, vilket ska förstås som den tid under vilken den anställde är skyldig att utföra arbete för arbetsgivaren (jämför punkt 83.1 i den tidigare arbetslagen och, analogt, punkt 78.1 a i arbetslagen), har arbetsgivaren inte befogenhet att kräva att den anställde är tillgänglig för arbetsgivaren. Om en anställd vägrar att utföra arbete utanför arbetstid, det vill säga under en vilopaus som inte utgör arbetstid (jämför punkt 83.2 i den tidigare arbetslagen och, analogt, punkt 78.1 a i arbetslagen), handlar den anställde i enlighet med lagen och kan vederbörande, eftersom handlingarna inte utgör ett straffbart åsidosättande av dennes anställningsskyldigheter under utförandet av sina arbetsuppgifter eller i direkt anslutning till dessa, därför inte heller anklagas för att ha brutit mot ordningsreglerna för arbetet (den anställdes anställningsskyldigheter). Man måste ha denna grundprincip i åtanke vid bedömningen av begreppen ”mat- och vilopaus” och ”tillräcklig tid för mat och vila” och deras inbördes förhållande. Om en arbetsgivare erbjuder en anställd tillräcklig tid för mat och vila, utan att tjänsten eller arbetet avbryts, utgör detta arbetstid för vilken den anställde har rätt till lön.”

7. Alla hittillsvarande beslut i förevarande mål har grundats på ovannämnda slutsatser. Den hänskjutande domstolen och appellationsdomstolen fann emellertid, på grundval av de fastställda faktiska omständigheterna (se punkterna 8–10), i sina domar att XR gavs tillräcklig tid för mat och vila, eftersom ”det av karaktären på [XR:s] arbete är uppenbart att han inte under någon del av arbetspasset var undantagen från att oförutsett tvingas utföra arbete”. Nejvyšší soud (Högsta domstolen) fann däremot att målet rörde en ”mat- och vilopaus” eftersom ”karaktären på [XR:s] arbete gjorde det möjligt att på de anställda brandmännens dagsschema, som grundades på ’förutsedda’ händelser under ett arbetspass, även ange under vilka tider de anställda skulle ta sin första och sin andra mat- och vilopaus, utan att utförandet av deras arbete på något sätt påverkades. Även om det visserligen är möjligt att det vid fastställandet av dessa vilopauser inte nödvändigtvis gjordes något undantag för ’oförutsett arbete’, kan dessa händelser, eftersom de skedde på ett slumpartat sätt, inte betraktas som systematiskt arbete som ’inte kan avbrytas’.” [Orig. s. 3]

Bakgrund och förfarandet vid de nationella domstolarna

8. Det är utrett att XR var anställd hos DPP (Dopravní podnik hl. m. Prahy, det företag som bedriver kollektivtrafik i Prag) som brandgruppchef fram till den 31 december 2007 och därefter som brandman fram till den 31 december 2008. Han arbetade i enlighet med ett skiftsystem bestående av ett dagskift och ett nattskift. Dagskiftet började kl. 06.45 och slutade kl. 19.00 och nattskiftet varade från kl. 18.45 till kl. 07.00. Rasterna regleras i företagets dagsschema. I

dagsschemat för brandmännen anges det i detalj vilken verksamhet som ska utföras under ett arbetspass och när detta ska ske, inbegripet den första och den andra rasten – som alltid är 30 minuter långa och som äger rum kl. 11.15–11.45 och kl. 23.15–23.45 respektive kl. 16.15–16.45 och kl. 04.15–04.45.

9. På brandstationen i Kačerov, där XR arbetade, finns det en särskild byggnad för brandmännen på området, där de anställda har tillgång till ett kök utrustat med mikrovågsugn, spis, kyl och frys och ett utrymme för att laga mat och tillreda snacks. I en annan byggnad på området, ungefär 200 meter därifrån, finns det dessutom en personalmatsal som är öppen kl. 06.30–13.30 och där de anställda kan få ett mål lagad mat. Brandmännen kan gå till personalmatsalen under sitt arbetspass, det vill säga de kan lämna sin egen byggnad. Under denna tid är de utrustade med sändare om de behöver rycka ut. I så fall måste de nå utgången inom två minuter, och ett fordon hämtar upp dem vid den byggnad som personalmatsalen ligger i.
10. DPP räknade inte den tid som användes för mat- och vilopauser som arbetstid för de av sina anställda som arbetade som brandmän eller brandgruppchefer och betalade dem följaktligen inte lön för den tiden. Vid en uttryckning under mat- och vilopausen räknades den tiden emellertid in i brandmännens arbetstid i form av övertid, och ersattes som sådan. Under den tid brandmännen tog sina mat- och vilopauser togs deras arbetsuppgifter inte över (ens delvis) av annan personal.
11. Mot bakgrund av ovanstående fastställda omständigheter fann den hänskjutande domstolen i en dom av den 14 september 2016, ... att DPP skulle betala sökanden ett belopp på totalt 95 335 CZK jämte dröjsmålsränta. DPP överklagade domen till Městský soud v Praze (Prags stadsdomstol, Tjeckien), i dess egenskap av appellationsdomstol, vilken i en dom av den 22 mars 2017 fastställde förstainstansdomstolens dom i dess helhet ... DPP överklagade den domen till Nejvyšší soud (Högsta domstolen). Genom dom av den 12 juni 2018, hänvisning till 21 Cdo 6013/2017 – 448, upphävde den sistnämnda domstolen båda de lägre domstolarnas domar och återförvisade ärendet till förstainstansdomstolen för vidare handläggning, under vilken förstainstansdomstolen är bunden av det rättsliga utlåtandet från Nejvyšší soud (Högsta domstolen).
12. I sin dom behandlade Nejvyšší soud (Högsta domstolen) endast i förbigående frågan om tillämplig unionsrätt, genom att slå fast att

”det råder ingen tvekan om att tillräcklig tid för mat och vila – vilket föreskrivs i punkt 88.1 andra meningen i arbetslagen – räknas som arbetstid, eftersom – oavsett den omständigheten att rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, som appellationsdomstolen hänvisar till, upphävdes den 1 april 2004 – det fortfarande är så att all tid under vilken den anställda arbetar eller är tillgänglig för arbetsgivaren utgör arbetstid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis”.

13. I detta sammanhang ska det konstateras att den nationella lagstiftningen (särskilt den citerade punkt 88.1 andra meningen i arbetslagen,) urskiljer en ”tillräcklig tid för vila och mat” (”tillräcklig tid för mat och vila” i den ovan nämnda domen från Nejvyšší soud (Högsta domstolen)), som en arbetsgivare måste erbjuda en anställd som utför arbete som inte får avbrytas. Sådant arbete är vanligtvis *”tekniskt sett eller på grund av villkoren för tjänsten (funktionellt) omöjligt att avbryta, kan inte organiseras på ett sådant sätt att det går att pausa arbetet, eller sådant arbete där det är omöjligt att ersätta den anställde under rasten. I praktiken kan detta framför allt tillämpas på följande typfall: arbetsplatser (tjänster) med en ensam arbetstagare, när det inte går att ta raster under något arbetspass, exceptionella situationer där den anställde inte kan ta sin rast trots att han eller hon i normala fall kan det”*.... Nejvyšší soud (Högsta domstolen) ansåg inte att den aktuella vilopausen utgjorde en sådan period.
14. **[Orig. s. 4]** Å andra sidan definierar punkt 88.1 i arbetslagen en ”mat- och vilopaus” som i regel inte räknas som arbetstid. Nejvyšší soud ansåg att den aktuella rasten, under vilken den anställde (brandmannen) var tvungen att vara tillgänglig för arbetsgivaren inom två minuter, utgjorde just en sådan paus. Enligt Nejvyšší soud hade den lägre domstolen underlåtit att beakta att *”karaktären på [XR:s] arbete gjorde det möjligt att på de anställda brandmännens dagsschema, som grundades på förutsedda händelser under ett arbetspass, även ange under vilka tider de anställda skulle ta sin första och sin andra mat- och vilopaus, utan att utförandet av deras arbete på något sätt påverkades. Även om det visserligen är möjligt att det vid fastställandet av dessa vilopauser inte nödvändigtvis gjordes något undantag för oförutsett arbete, kan dessa händelser, eftersom de skedde på ett slumpartat sätt, inte betraktas som systematiskt arbete som inte kan avbrytas.”*
15. Nejvyšší soud (Högsta domstolen) tillade följande i detta avseende:
- ”Om det för bedömningen av ett arbetes karaktär även skulle ha betydelse att det under en rast ibland på ett oförutsett sätt kan bli nödvändigt att avbryta rasten, skulle detta inte enbart kunna tillämpas på oförutsett arbete enligt anställningsavtalet, utan även exempelvis på fall som rör fullgörandet av skyldigheten att ingripa enligt punkt 249.2 i arbetslagen”.*
16. Punkt 249.2 i arbetslagen reglerar en anställds allmänna skyldighet att, om en arbetsgivare riskerar att åsamkas skada, undvika sådan skada:
- ”Om en arbetsgivare riskerar att åsamkas skada och det är nödvändigt att utan dröjsmål ingripa för att undvika en sådan skada, ska den anställde göra detta. Den anställde är inte skyldig att göra detta om en viktig faktor hindrar honom eller henne från att göra detta eller om han eller hon därigenom skulle utsätta sig själv eller andra anställda för allvarlig fara.”*
17. För Nejvyšší souds (Högsta domstolens) rättsliga utlåtande är det således centralt att uttryckningar som medför att mat- och vilopauserna avbryts endast sker slumpmässigt och oförutsägbart, och i förekommande fall endast vid enstaka

tillfällen, och att de därför inte regelbundet kan anses utgöra del av utförandet av anställningsskyldigheterna. Enligt Nejvyšší soud (Högsta domstolen) kan den aktuella rasten därför inte behandlas som arbetstid.

18. Enligt punkt 243g.1 i Občanský soudní řád (den tjeckiska civilprocesslagen) är det rättsliga utlåtandet från Nejvyšší soud (Högsta domstolen) bindande för den hänskjutande domstolen.
19. Under den fortsatta handläggningen av ärendet (efter att Nejvyšší soud (Högsta domstolen) hade återförvisat målet till förstainstansdomstolen) har XR emellertid gjort gällande att det för att kunna bedöma målet även måste tas hänsyn till Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden och tillhörande rättspraxis från EU-domstolen, och föreslagit att den hänskjutande domstolen ska tillämpa det förfarande som beskrivs i artikel 267 FEUF.
20. I detta sammanhang konstaterar den hänskjutande domstolen att den inte enbart är medveten om EU-domstolens dom av den 3 oktober 2000, Simap (C-303/98 EU:C:2000:528), som XR har åberopat i sin svarsskrivelse angående överklagandet till Nejvyšší soud (Högsta domstolen), utan även en mängd andra domar, särskilt domen av den 21 februari 2018, Matzak (C-518/15 EU:C:2018:82). I det målet gjorde prövade EU-domstolen huruvida *”den jourtid som en arbetstagare tillbringar i hemmet med en skyldighet att inställa sig hos arbetsgivaren inom åtta minuter från dennes telefonsamtal, vilket i väsentlig mån inskränker möjligheterna till andra aktiviteter, ska anses utgöra ’arbetstid’*”. I nämnda dom fann EU-domstolen bland annat att *”[d]et följer ... av domstolens praxis att den avgörande faktorn för att viss tid ska anses som ’arbetstid’, i den mening som avses i direktiv 2003/88, är att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig för denne för att omedelbart kunna tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer. Dyliga skyldigheter gör det omöjligt för de berörda arbetstagarna att välja sin vistelseort under jourtjänstgöringarna och ska därför anses ingå i utförandet av deras arbetsuppgifter”* (punkt 59).
21. EU-domstolen drog således följande slutsats:

”Artikel 2 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den jourtid som en arbetstagare tillbringar i hemmet med en skyldighet att inställa sig hos arbetsgivaren inom åtta minuter från dennes telefonsamtal, vilket i väsentlig mån inskränker möjligheterna till andra aktiviteter, ska anses utgöra ’arbetstid’” (punkt 66). [Orig. s. 5]

Återupptagande av målet

22. Som påpekats ovan måste de anställda brandmännen i förevarande fall vara tillgängliga för arbetsgivaren inom två minuter från ett larm om utryckning. Den hänskjutande domstolen anser att detta helt förhindrar brandmännen från att välja var de ska tillbringa sina raster, vilket tyder på att en sådan period – i strid med det

bindande rättsliga utlåtandet från Nejvyšší soud (Högsta domstolen) – ska anses utgöra arbetstid i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2003/88.

23. För fullständighetens skull påpekar den hänskjutande domstolen att syftet med de frågor som den har hänskjutit inte alls är att fastställa storleken på ersättningen för den aktuella rasten. För det första är den hänskjutande domstolen medveten om att frågan om storleken på ersättningen i den meningen inte avhandlas i det ovannämnda direktivet eller i unionsrätten. För det andra fastställs det i nationell rätt tydligt hur ersättningen för den aktuella rasten ska beräknas, för det fall den perioden ska räknas som arbetstid.
24. Den hänskjutande domstolen är medveten om att den inte kan bortse från sina skyldigheter, vilka framför allt följer av principen om att avgöranden från en domstol som prövat ett överklagande i en rättsfråga har en bindande karaktär (punkt 243g.1 i civilprocesslagen). Å andra sidan är den hänskjutande domstolen emellertid medveten om sina skyldigheter enligt artikel 46 i stadgan om de grundläggande rättigheterna och friheterna (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. (tjeckisk grundlag nr 2/1993)), som reglerar rätten till en rättvis rättegång. Den hänskjutande domstolen konstaterar i det avseendet att XR har gjort gällande sitt anspråk sedan år 2007, att han gick i pension den 1 januari 2009 och att han för närvarande är 73 år gammal.
25. Den hänskjutande domstolen var även tvungen att ta hänsyn till EU-domstolens praxis, enligt vilken

”[u]nionsrätten utgör hinder för att en nationell domstol som har döma i ett mål, vilket efter överklagande har återförvisats till den av en högre domstol, enligt nationell processrätt är bunden av den högre domstolens rättsliga bedömning, när den med beaktande av den tolkning som begärts av EU-domstolen finner att nämnda bedömning är oförenlig med unionsrätten” (dom av den 5 oktober 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, punkt 32).
26. Under dessa omständigheter, och för att till fullo följa det rättsliga utlåtandet från Nejvyšší soud (Högsta domstolen), har den hänskjutande domstolen genom beslut av den 29 november 2018 beslutat att vilandeförklara målet enligt punkt 109.1 d i den tjeckiska civilprocesslagen ... och begärt ett förhandsavgörande från Europeiska unionens domstol avseende de frågor som formulerats i beslutsdelen av detta beslut, eftersom den anser att detta är den bästa strategin för att trygga de berörda parternas grundlagsskyddade rättigheter och de rättigheter som de tilldelats enligt unionsrätten.

[slutformuleringar och steg i förfarandet] [utelämnas]