

Edición provisional

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 9 de septiembre de 2021 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Conceptos de “tiempo de trabajo” y de “período de descanso” — Período de pausa del trabajador, durante el cual está obligado a permanecer preparado para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos — Primacía del Derecho de la Unión»

En el asunto C-107/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal del Distrito 9 de Praga, República Checa), mediante resolución de 3 de enero de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de febrero de 2019, en el procedimiento entre

XR

y

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por el Sr. E. Juhász, en funciones de Presidente de Sala, y los Sres. C. Lycourgos (Ponente) e I. Jarukaitis, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Pitruzzella;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, por la Sra. L. Novotná;
- en nombre del Gobierno checo, por los Sres. M. Smolek, J. Vlácil y J. Pavliš, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. M. van Beek y la Sra. K. Walkerová, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 13 de febrero de 2020;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9).

- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre XR y Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (en lo sucesivo, «DPP»), en relación con la negativa de esta última a pagar a XR la cantidad de 95 335 coronas checas (CZK) (aproximadamente 3 600 euros) más intereses de demora, en concepto de retribución de los períodos de pausa tomados durante su actividad profesional entre los meses de noviembre de 2005 y diciembre de 2008.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 Los considerandos 4 y 5 de la Directiva 2003/88 enuncian lo siguiente:

«(4) La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

(5) Todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. El concepto de descanso debe expresarse en unidades de tiempo, es decir, días, horas o fracciones de los mismos. Los trabajadores de la [Unión Europea] deben poder disfrutar de períodos mínimos de descanso diario, semanal y anual, y de períodos de pausa adecuados. [...]

- 4 El artículo 1 de dicha Directiva dispone lo siguiente:

«1. La presente Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

2. La presente Directiva se aplicará:

- a) a los períodos mínimos de descanso diario, de descanso semanal y de vacaciones anuales, así como a las pausas y a la duración máxima de trabajo semanal, y
- b) a determinados aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo.

[...]»

- 5 El artículo 2 de la referida Directiva, cuyo epígrafe es «Definiciones», prevé:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- 1) tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- 2) período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo;

[...]

- 5) trabajo por turnos: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas;

[...]».

- 6 A tenor del artículo 4 de la Directiva 2003/88, titulado «Pausas»:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso cuyas

modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional.»

Derecho checo

7 El artículo 83 de la zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (Ley n.º 65/1965, por la que se establece el código de trabajo), aplicable hasta el 31 de diciembre de 2006, disponía lo siguiente:

«(1) Tiempo de trabajo es el período durante el cual el trabajador debe realizar una actividad para el empresario.

(2) Período de descanso es aquel que no constituye tiempo de trabajo.

[...]

(5) Servicio de guardia es el período durante el cual el trabajador, en virtud de su contrato de trabajo, debe estar preparado para una eventual misión que, en caso de necesidad imperiosa, deberá realizarse fuera del horario de su grupo de trabajo.

[...]»

8 El artículo 89 de dicha Ley, relativo a las «pausas», establecía:

«(1) El empresario deberá conceder a los trabajadores, como máximo tras seis horas de trabajo ininterrumpido, una pausa destinada a la comida y al descanso de al menos 30 minutos; los trabajadores menores de edad dispondrán de dicha pausa transcurridas como máximo cuatro horas y media de trabajo ininterrumpido. En el caso de las actividades que deban desarrollarse de forma ininterrumpida, se garantizará al trabajador un período adecuado para el descanso y para efectuar la comida aun cuando no se interrumpa el servicio o la actividad; los trabajadores menores de edad dispondrán en cualquier caso de una pausa destinada a la comida y al descanso conforme a lo previsto en la primera frase.

(2) El empresario podrá fijar de forma adecuada la duración de la pausa para la comida, previa consulta al organismo sindical competente.

(3) El empresario determinará el comienzo y el final de estas pausas, previa consulta al organismo sindical competente.

(4) Las pausas de comida y de descanso no se efectuarán ni al comienzo ni al final del tiempo de trabajo.

(5) Las pausas concedidas para la comida y el descanso no se computarán como tiempo de trabajo.»

9 Estas disposiciones fueron derogadas y sustituidas por la zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Ley n.º 262/2006, por la que se establece el código de trabajo), que entró en vigor el 1 de enero de 2007. A tenor del artículo 78 de dicha Ley:

«(1) A efectos de las disposiciones que regulan el tiempo de trabajo y el período de descanso, se entenderá por:

a) “tiempo de trabajo”, el período durante el cual el trabajador está obligado a realizar un trabajo para el empresario y el período durante el cual el trabajador debe estar preparado, en el centro de trabajo, para realizar una misión conforme a las instrucciones del empresario;

[...]

h) “servicio de guardia”, el período durante el cual el trabajador, en virtud de su contrato de trabajo, debe estar preparado para una eventual misión que, en caso de necesidad imperiosa, deberá

realizarse fuera del horario de su grupo de trabajo. El servicio de guardia se prestará en el lugar acordado con el trabajador, distinto del centro de trabajo;

[...]».

10 Por lo que respecta a las pausas y a la pausa de seguridad, el artículo 88 de dicha Ley precisa:

«(1) El empresario deberá conceder a los trabajadores, como máximo tras seis horas de trabajo ininterrumpido, una pausa destinada a la comida y al descanso de al menos 30 minutos; los trabajadores menores de edad dispondrán de dicha pausa transcurridas como máximo cuatro horas y media de trabajo ininterrumpido. En el caso de las actividades que deban desarrollarse de forma ininterrumpida, se deberá garantizar al trabajador un período adecuado para el descanso y para efectuar la comida aun cuando no se interrumpa el servicio o la actividad; este período estará comprendido en el cálculo del tiempo de trabajo. Los trabajadores menores de edad dispondrán en cualquier caso de una pausa destinada a la comida y al descanso conforme a lo previsto en la primera frase.

(2) En el caso de que el tiempo destinado a la pausa para la comida y el descanso deba dividirse, una parte de dicha pausa deberá durar al menos quince minutos. [...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

11 En el período comprendido entre noviembre de 2005 y diciembre de 2008, XR ejerció la profesión de bombero de empresa en DPP.

12 XR estaba sujeto a un régimen de trabajo por turnos en turnos sucesivos, compuesto por un turno de día, que cubría la franja horaria comprendida entre las 6.45 y las 19.00, y otro de noche, que cubría la franja horaria comprendida entre las 18.45 y las 7.00. Sus horarios de trabajo diarios incluían dos pausas para la comida y el descanso de una duración de 30 minutos cada una.

13 Entre las 6.30 y las 13.30, XR podía ir al comedor de la empresa, situado a 200 metros de su puesto de trabajo, siempre que llevase un transmisor que le avisaba, en caso de que fuera necesario, de que el vehículo de intervención le recogería delante del comedor de la empresa en un lapso de dos minutos. Además, la estación en la que XR desarrollaba su trabajo estaba equipada con un espacio en el que era posible preparar comidas fuera de los horarios de apertura del comedor de la empresa.

14 Las pausas solo se computaban en el cálculo del tiempo de trabajo de XR en la medida en que eran interrumpidas por una salida para efectuar una intervención. Por consiguiente, las pausas no interrumpidas no eran remuneradas.

15 XR se opuso a este modo de cálculo de su remuneración y, por considerar que las pausas, incluso las no interrumpidas, constituían tiempo de trabajo, reclamó un importe de 95 335 CZK, más los intereses de demora, en concepto de la remuneración que, en su opinión, se le adeudaba por las dos pausas diarias no computadas en el cálculo de su remuneración durante el período de que se trata en el asunto principal.

16 El Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal del Distrito 9 de Praga, República Checa), que es el órgano jurisdiccional remitente, estimó la demanda de XR, mediante sentencia de 14 de septiembre de 2016, ratificada posteriormente en apelación mediante sentencia de 22 de marzo de 2017.

17 DPP interpuso recurso de casación contra estas resoluciones judiciales ante el Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal, República Checa), que las anuló mediante sentencia de 12 de junio de 2018. Dicho órgano jurisdiccional consideró, sobre la base de las disposiciones nacionales pertinentes, que, si bien no cabía excluir que las pausas hubieran sido interrumpidas debido a una salida para efectuar una intervención, tales interrupciones solo se daban de forma aleatoria e imprevisible, de modo que no podía considerarse que formasen parte de la ejecución ordinaria de las obligaciones profesionales. Por lo tanto, según dicho órgano jurisdiccional, las pausas no podían tener en principio la consideración de tiempo de trabajo.

- 18 En consecuencia, el Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal) devolvió el asunto al órgano jurisdiccional remitente para que resolviera sobre el fondo. Este último subraya que, de conformidad con las normas procesales nacionales, está vinculado por la apreciación jurídica del Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal).
- 19 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente estima que las condiciones en las que XR debía realizar sus pausas podrían llevar a calificarlas de «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88.
- 20 En estas circunstancias, el Obvodní soud pro Prahu 9 (Tribunal del Distrito 9 de Praga) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:
- «1) ¿Debe calificarse como “tiempo de trabajo”, en el sentido del artículo 2 de la Directiva [2003/88], el período de pausa durante el cual el trabajador ha de permanecer a disposición del empresario para el caso de salida inmediata para efectuar una intervención en un lapso de dos minutos?
- 2) ¿Inciden en la apreciación de la [primera] cuestión [...] el hecho de que la interrupción [de la pausa] en caso de salida inmediata para efectuar una intervención se produzca únicamente de manera ocasional e imprevisible y, en su caso, la frecuencia de tales interrupciones?
- 3) ¿Puede un órgano jurisdiccional de primera instancia —que debe pronunciarse sobre un asunto que le ha sido devuelto a tales efectos por un órgano jurisdiccional superior tras haber anulado su resolución— apartarse de la valoración jurídica formulada por el órgano jurisdiccional superior, que es vinculante para él, si dicha valoración es contraria al Derecho de la Unión?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Cuestiones prejudiciales primera y segunda

- 21 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y segunda, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que la pausa concedida a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, y durante la cual debe estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad, debe calificarse como «tiempo de trabajo» o como «período de descanso», conforme a dicha disposición, y si el carácter ocasional e imprevisible, así como la frecuencia de las salidas para efectuar una intervención durante esas pausas influyen en tal calificación.
- 22 Con carácter preliminar, procede señalar que el litigio principal versa sobre la retribución a la que un trabajador afirma tener derecho por las pausas de que disfruta durante su jornada laboral.
- 23 Ahora bien, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, a excepción del caso particular de las vacaciones anuales retribuidas, mencionado en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88, esta Directiva se limita a regular determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo a fin de garantizar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, de modo que, en principio, no se aplica a su retribución [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 57 y jurisprudencia citada].
- 24 Dicho esto, dado que, como indica el órgano jurisdiccional remitente, en el marco del litigio principal, la cuestión de la remuneración de los períodos de pausa depende de que dichos períodos de pausa se califiquen como «tiempo de trabajo» o como «período de descanso», en el sentido de la Directiva 2003/88, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas, que se refieren a dicha calificación.
- 25 A este respecto, procede recordar que el artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88 define el concepto de «tiempo de trabajo» como «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones». En el artículo 2, punto 2,

de esta Directiva, el concepto de «período de descanso» se define negativamente como todo período que no sea tiempo de trabajo.

- 26 El capítulo segundo de la Directiva 2003/88 está dedicado, entre otros, a los «períodos mínimos de descanso». Además de los períodos de descanso diario y semanal, este capítulo se refiere, en el artículo 4 de esta Directiva, a las «pausas» de las que debe disfrutar todo trabajador cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas y cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinan mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional.
- 27 En el caso de autos, de la resolución de remisión se desprende que, durante sus pausas, XR no era sustituido en su puesto y estaba equipado con un transmisor que le permitía ser avisado en caso de que debiera interrumpir su pausa para salir de inmediato a fin de efectuar una intervención. De ello se desprende que el demandante en el litigio principal estaba sujeto, durante sus pausas, a un régimen de guardia, término que comprende de manera genérica todos los períodos durante los cuales el trabajador permanece a disposición de su empresario para poder realizar una prestación laboral, a petición de este [véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 2].
- 28 A este respecto, procede recordar que los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» se excluyen mutuamente. Así pues, el tiempo de guardia de un trabajador debe calificarse, bien de «tiempo de trabajo», bien de «período de descanso», a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, puesto que esta no contempla una categoría intermedia [véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 29 y jurisprudencia citada].
- 29 Además, los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» constituyen conceptos de Derecho de la Unión que es preciso definir según características objetivas, refiriéndose al sistema y a la finalidad de la Directiva 2003/88. En efecto, solo una interpretación autónoma semejante puede garantizar la plena eficacia de la Directiva, así como una aplicación uniforme de los mencionados conceptos en la totalidad de los Estados miembros [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 30 y jurisprudencia citada].
- 30 En lo que atañe más concretamente a los períodos de guardia, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que un período durante el cual el trabajador no lleva a cabo efectivamente ninguna actividad por cuenta del empresario no constituye necesariamente un «período de descanso» a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88 [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 32].
- 31 Así, por un lado, el Tribunal de Justicia ha declarado, a propósito de los períodos de guardia efectuados en un lugar de trabajo que no se confunde con el domicilio del trabajador, que el factor determinante para considerar que se dan los elementos característicos del concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, es el hecho de que dicho trabajador está obligado a hallarse físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 33 y jurisprudencia citada].
- 32 El Tribunal de Justicia ha considerado que, durante un período de guardia de tales características, el trabajador, que ha de permanecer en su lugar de trabajo a disposición inmediata del empresario, debe permanecer alejado de su entorno social y familiar y goza de poca libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. En consecuencia, todo ese período debe calificarse de «tiempo de trabajo» en sentido de la Directiva 2003/88, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por el trabajador durante ese período [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 35 y jurisprudencia citada].

- 33 Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha declarado que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, a saber, un período durante el cual el trabajador permanece a disposición de su empresario para poder realizar una prestación de trabajo, a solicitud de este, sin estar obligado a permanecer en su lugar de trabajo, debe calificarse igualmente, en su totalidad, de «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88 cuando, habida cuenta de la incidencia objetiva y considerable de las limitaciones impuestas al trabajador en lo que atañe a la posibilidad de dedicarse a sus intereses personales y sociales, se distingue de un período durante el cual el trabajador solo debe estar a disposición de su empresario a los efectos de que este pueda localizarle [véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 36 y jurisprudencia citada].
- 34 De lo antedicho se desprende que el concepto de «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se realizan en régimen de disponibilidad no presencial, durante los cuales las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses [véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 37].
- 35 Más concretamente, el Tribunal de Justicia ha señalado que un período de guardia durante el cual un trabajador puede planificar sus ocupaciones personales y sociales, habida cuenta del plazo razonable que se le concede para retomar sus actividades profesionales, no constituye, *a priori*, «tiempo de trabajo» en el sentido de la Directiva 2003/88. En cambio, un período de guardia durante el cual el plazo impuesto al trabajador para volver al trabajo se limita a algunos minutos debe, en principio, considerarse, en su totalidad, «tiempo de trabajo» en el sentido de esta Directiva, puesto que, en este último caso, se disuade claramente al trabajador, en la práctica, de planificar cualquier actividad de recreo, ni tan siquiera de corta duración [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 48].
- 36 Dicho esto, como ha subrayado el Tribunal de Justicia, el impacto de un plazo de respuesta semejante debe evaluarse tras realizar una apreciación concreta, que tenga en cuenta, en su caso, las demás limitaciones impuestas al trabajador, así como las facilidades que se le conceden durante el período de guardia [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 49].
- 37 En el caso de autos, corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar, a la luz de todas las circunstancias pertinentes, si la limitación a la que estaba sujeto XR durante sus pausas, derivada de la necesidad de estar preparado para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos, podía limitar objetivamente y de manera considerable las posibilidades que dicho trabajador tenía de administrar libremente su tiempo para dedicarse a las actividades de su elección.
- 38 A este respecto, considerando las objeciones formuladas por DPP y la Comisión Europea en sus observaciones escritas, es preciso señalar además, en primer lugar, que el margen de apreciación de que disponen los Estados miembros en virtud del artículo 4 de la Directiva 2003/88 para configurar las pausas, y en particular para determinar la duración y las condiciones de concesión de estas, no es pertinente a efectos de calificar los períodos controvertidos en el litigio principal como «tiempo de trabajo» o «período de descanso», en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2003/88, en la medida en que ambos conceptos constituyen conceptos autónomos del Derecho de la Unión, tal como ya se ha recordado en el apartado 29 de la presente sentencia.
- 39 Dicho esto, dado que, como se desprende de la resolución de remisión, los períodos de pausa de que disfrutaba XR eran de corta duración, a saber, de treinta minutos cada uno, el órgano jurisdiccional remitente, en el marco de su examen que tiene por objeto determinar si las limitaciones que pesaban sobre XR durante estos períodos podían limitar objetivamente y de manera considerable las posibilidades de dicho trabajador de relajarse y dedicarse a las actividades de su elección, no deberá tener en cuenta las restricciones de esas posibilidades que habrían existido en todo caso, puesto que se derivaban inevitablemente de la duración de treinta minutos de cada pausa, siendo tales restricciones

independientes de las limitaciones vinculadas a su obligación de estar preparado para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos.

- 40 En segundo lugar, en cuanto al hecho de que las interrupciones de las pausas fuesen ocasionales e imprevisibles, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el hecho de que, por término medio, el trabajador no deba intervenir más que en contadas ocasiones durante sus períodos de guardia no puede tener como consecuencia que dichos períodos se consideren como «períodos de descanso», en el sentido del artículo 2, punto 2, de la Directiva 2003/88, cuando el impacto del plazo impuesto al trabajador para retomar sus actividades profesionales es tal que basta para restringir, objetivamente y de manera considerable, la capacidad del trabajador para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 54].
- 41 A este respecto, es preciso añadir que el carácter imprevisible de las interrupciones posibles de las pausas puede tener un efecto restrictivo adicional en cuanto a la posibilidad de que el trabajador gestione libremente este tiempo. En efecto, la incertidumbre resultante puede colocar a dicho trabajador en situación permanente de alerta.
- 42 Por último, es preciso recordar, a la luz de la jurisprudencia citada en el apartado 23 de la presente sentencia, que el modo de retribución de los trabajadores por los períodos de guardia no se rige por la Directiva 2003/88, sino por las disposiciones pertinentes del Derecho nacional. En consecuencia, dicha Directiva no se opone a la aplicación de una normativa de un Estado miembro, de un convenio colectivo o de una decisión de un empresario que, a efectos de la retribución de un servicio de guardia, trate de forma distinta los períodos durante los cuales se efectúan realmente prestaciones de trabajo y aquellos durante los cuales no se lleva a cabo ningún trabajo efectivo, aun cuando dichos períodos deban considerarse, en su totalidad, «tiempo de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva [sentencia de 9 de marzo de 2021, Radiotelevizija Slovenija (Período de disponibilidad no presencial en un lugar remoto), C-344/19, EU:C:2021:182, apartado 58].
- 43 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que constituyen «tiempo de trabajo», en el sentido de esta disposición, las pausas concedidas a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante las cuales debe estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad, ya que de una apreciación global del conjunto de las circunstancias pertinentes se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador en esas pausas son tales que afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad de este para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

Sobre la tercera cuestión

- 44 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un órgano jurisdiccional nacional, que debe pronunciarse a raíz de la anulación de su resolución por un órgano jurisdiccional superior, esté vinculado, de conformidad con el Derecho procesal nacional, por las apreciaciones jurídicas efectuadas por ese órgano jurisdiccional superior, cuando dichas apreciaciones no sean compatibles con el Derecho de la Unión.
- 45 Procede recordar que, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión, cuando no resulte posible interpretar la normativa nacional conforme a las exigencias del Derecho de la Unión, el juez nacional encargado de aplicar, en el ámbito de su competencia, las disposiciones del Derecho de la Unión tendrá la obligación de garantizar la plena eficacia de tales disposiciones, dejando inaplicada si fuera necesario, y por su propia iniciativa, cualquier disposición contraria de la legislación nacional, aun posterior, sin que deba solicitar o esperar su previa eliminación por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento constitucional (sentencia de 24 de junio de 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, apartado 58 y jurisprudencia citada).

- 46 A este respecto, el juez nacional que haya ejercido la facultad que le otorga el artículo 267 TFUE, párrafo segundo, está vinculado, a la hora de resolver el litigio principal, por la interpretación de las disposiciones de que se trate realizada por el Tribunal de Justicia y debe, en su caso, dejar de lado las valoraciones de un órgano jurisdiccional superior si, habida cuenta de la antedicha interpretación, estima que las referidas valoraciones no son compatibles con el Derecho de la Unión (sentencia de 5 de octubre de 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, apartado 30).
- 47 En estas circunstancias, el requisito de que se garantice la plena eficacia del Derecho de la Unión incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho interno incompatible con el Derecho de la Unión (sentencia de 5 de julio de 2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, apartado 35 y jurisprudencia citada).
- 48 De ello se deduce que, en el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente está obligado a garantizar la plena eficacia del artículo 267 TFUE dejando inaplicadas si es necesario, por su propia iniciativa, las disposiciones procesales nacionales que le obligan a aplicar el Derecho nacional tal como lo interpreta el Nejvyšší soud (Tribunal Supremo de lo Civil y Penal), dado que esta interpretación no es compatible con el Derecho de la Unión.
- 49 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un órgano jurisdiccional nacional, que debe pronunciarse a raíz de la anulación de su resolución por un órgano jurisdiccional superior, esté vinculado, de conformidad con el Derecho procesal nacional, por las apreciaciones jurídicas efectuadas por ese órgano jurisdiccional superior, cuando dichas apreciaciones no sean compatibles con el Derecho de la Unión.

Costas

- 50 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

- 1) **El artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que constituyen «tiempo de trabajo», en el sentido de esta disposición, las pausas concedidas a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante las cuales debe estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad, ya que de una apreciación global del conjunto de las circunstancias pertinentes se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador en esas pausas son tales que afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad de este para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.**
- 2) **El principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un órgano jurisdiccional nacional, que debe pronunciarse a raíz de la anulación de su resolución por un órgano jurisdiccional superior, esté vinculado, de conformidad con el Derecho procesal nacional, por las apreciaciones jurídicas efectuadas por ese órgano jurisdiccional superior, cuando dichas apreciaciones no sean compatibles con el Derecho de la Unión.**

Firmas

* Lengua de procedimiento: checo.