

Anonymisierte Fassung

Übersetzung

C-107/19 – 1

Rechtssache C-107/19

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

12. Februar 2019

Vorlegendes Gericht:

Obvodní soud pro Prahu 9 (Tschechische Republik)

Datum der Vorlageentscheidung:

3. Januar 2019

Kläger:

XR

Beklagte:

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

... [nicht übersetzt]

BESCHLUSS

Der Obvodní soud pro Prahu 9 (Bezirksgericht für Prag 9) hat ... [nicht übersetzt]
in der Rechtssache

des Klägers: **XR**, geboren am 8. Februar 1945,

wohnhaft ... [nicht übersetzt] Prag ... [nicht übersetzt]

gegen

die Beklagte: **Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost**
(Verkehrsunternehmen der Hauptstadt Prag, Aktiengesellschaft), ... [nicht
übersetzt]

mit Sitz ... [nicht übersetzt] Prag ... [nicht übersetzt]

auf Zahlung von Lohn in Höhe von 95 335 CZK zuzüglich Zinsen

wie folgt entschieden:

Der Obvodní soud pro Prahu 9 (Bezirksgericht für Prag 9) ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union um Beantwortung folgender Vorlagefragen:

1. Ist die Dauer einer Pause, während der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für den Fall eines plötzlichen Einsatzes innerhalb von 2 Minuten zur Verfügung stehen muss, als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung anzusehen?
2. Hat auf die in der vorherigen Frage genannte Beurteilung die Tatsache Einfluss, dass es zu einer Unterbrechung im Fall eines plötzlichen Einsatzes lediglich zufällig und unvorhersehbar kommt, gegebenenfalls, wie oft es zu einer solchen Unterbrechung kommt?
3. Kann das erstinstanzliche Gericht, das entscheidet, nachdem seine Entscheidung vom übergeordneten Gericht aufgehoben und zum weiteren Verfahren in der Sache zurückverwiesen wurde, wobei das übergeordnete Gericht eine Rechtsansicht geäußert hat, die für das erstinstanzliche Gericht bindend ist, diese bindende Rechtsansicht außer Acht lassen, sofern sich diese im Widerspruch zum Unionsrecht befindet?

Entscheidungsgründe:

1. Mit Klage vom 6. November 2007 begehrt der Kläger von der Beklagten die Zahlung eines Betrags von 95 335 CZK zuzüglich Verzugszinsen aufgrund eines nicht gezahlten Teils des Lohns für den Zeitraum von November 2005 bis Dezember 2008. Der Kläger begründet seinen Anspruch damit, dass er bei der Beklagten in der Position eines Feuerwehrleiters, später eines Feuerwehrmannes, gearbeitet und seine Arbeit faktisch in ununterbrochenem Betrieb ausgeübt habe. Der Arbeitgeber habe ihm jedoch im Rahmen jeder geleisteten Schicht nicht den Lohn für zwei halbstündige Essens- und Ruhepausen ausgezahlt. Der Kläger behauptet aber, dass er dem Arbeitgeber während der Inanspruchnahme dieser Pausen für den Fall eines plötzlichen Einsatzes zur Verfügung habe stehen müssen, und zwar innerhalb von 2 Minuten.
2. Für die Entscheidung in der Sache ist die Feststellung ausschlaggebend, ob in einer solchen Situation die Dauer der streitigen Pause auf die Arbeitszeit anzurechnen ist. Dem vorlegenden Gericht stellt sich ebenfalls die Frage nach den Auswirkungen eines möglichen Widerspruchs zwischen der Entscheidung des

Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) und dem Unionsrecht auf die Bindungswirkung der in dieser Entscheidung geäußerten Rechtsansicht gegenüber den unteren Gerichten in diesem Verfahren.

Innerstaatliche rechtliche Regelung

3. Gegenstand des Verfahrens ist die Forderung des Klägers auf Auszahlung eines Teils des Lohns für den Zeitraum von November 2005 bis Dezember 2008, für die verhandelte Sache ist also zum einen die im Gesetz [Or. 2] Nr. 65/1965 Slg., Arbeitsgesetzbuch [zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce] (im Folgenden: ArbG), enthaltene Regelung entscheidend, zum anderen, soweit es um die geforderte Lohnnachzahlung für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2007 geht, die im Gesetz Nr. 2062/2007 Slg., Arbeitsgesetzbuch [zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce] (im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) enthaltene Regelung.
4. Gemäß § 89 Abs. 1 ArbG gilt, dass *„der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer nach spätestens sechs Stunden ununterbrochener Arbeit eine **Essens- und Ruhepause** von wenigstens 30 Minuten zu gewähren; Jugendlichen ist diese Pause nach höchstens viereinhalb Stunden ununterbrochener Arbeit zu gewähren. Sofern es sich um eine Arbeit handelt, die nicht unterbrochen werden kann, ist für den Arbeitnehmer auch ohne Unterbrechung des Betriebs oder der Arbeit eine **angemessene Zeit für Erholung und Essen** sicherzustellen; Jugendlichen ist die Essens- und Ruhepause stets nach Satz 1 zu gewähren.“* (Hervorhebungen ergänzt durch den Obvodní soud pro Prahu 9 [Bezirksgericht für Prag 9]). Nach § 89 Abs. 5 ArbG werden *„gewährte Essens- und Ruhepausen nicht auf die Arbeitszeit angerechnet“*.
5. Eine inhaltlich völlig identische Regelung wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2007 durch das Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce), in den Bestimmungen des § 88 Abs. 1 und des § 88 Abs. 4 übernommen. Die Gerichte haben diese Regelung in ihrer Entscheidungspraxis identisch zu der vorhergehenden Regelung ausgelegt und befunden, dass die frühere Rechtsprechung auch auf die neuere Regelung vollständig anwendbar sei.
6. Bei der Auslegung und Unterscheidung der Begriffe „Essens- und Ruhepause“ und „angemessene Zeit für Erholung und Essen“ geht die Rechtsprechung konstant vom Urteil des Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) vom 3. Januar 2007, Aktenzeichen 21 Cdo 42/2006, aus, veröffentlicht unter der Nr. 93/2007 der Sammlung gerichtlicher Entscheidungen und Stellungnahmen, Teil Zivil- und Handelsrecht. Hier hat der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) ausgeführt:

„Die Ausübung einer unselbständigen (abhängigen) Arbeit eines Arbeitnehmers für einen Arbeitgeber ist dadurch gekennzeichnet, dass es sich um eine Arbeit handelt, die in einem Verhältnis der Übergeordnetheit des Arbeitgebers und der Untergeordnetheit des Arbeitnehmers ausgeübt wird und dass es sich um eine ausschließlich persönliche Ausübung der Arbeit des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber handelt, nach den Weisungen des Arbeitgebers, in dessen Namen, für

einen Lohn, ein Gehalt oder ein Entgelt für die Arbeit, in einer Arbeitszeit oder einer anderweitig festgelegten oder vereinbarten Zeit an der Arbeitsstelle des Arbeitgebers, gegebenenfalls an einem anderen vereinbarten Ort, auf Kosten des Arbeitgebers und in dessen Verantwortung. Von dem Tag an, an dem das Arbeitsverhältnis begründet wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer Arbeit gemäß dem Arbeitsvertrag zuzuteilen, ihm für die geleistete Arbeit Lohn zu zahlen, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu schaffen und sonstige durch rechtliche Vorschriften oder durch einen Kollektiv- oder Arbeitsvertrag bestimmte Arbeitsbedingungen einzuhalten [§ 35 Abs. 1 Buchst. a ArbG und § 38 Abs. 1 Buchst. a Arbeitsgesetzbuch]; demgegenüber ist der Arbeitnehmer verpflichtet, nach den Weisungen des Arbeitgebers die persönliche Arbeit nach dem Arbeitsvertrag in der festgelegten Arbeitszeit auszuführen und die Arbeitsdisziplin einzuhalten [§ 35 Abs. 1 Buchst. b ArbG und entsprechend § 38 Abs. 1 Buchst. b Arbeitsgesetzbuch].

Die genannten Verpflichtungen des Arbeitnehmers, die sich aus seiner abhängigen Stellung in einem Verhältnis der Über- und Unterordnung ergeben, darf der Arbeitgeber – wie sich aus dem Vorstehenden ergibt – lediglich im Rahmen der Arbeitszeit einfordern. Außerhalb der Arbeitszeit, unter der die Zeit verstanden wird, in der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, für den Arbeitgeber Arbeit zu leisten [vgl. § 83 Abs. 1 ArbG und entsprechend § 78 Abs. 1 Buchst. a Arbeitsgesetzbuch], hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer keine derartige Verfügungsgewalt; lehnt der Arbeitnehmer die Ausübung von Arbeit außerhalb der Arbeitszeit ab, d. h. in einer Ruhezeit, die keine Arbeitszeit ist [vgl. § 83 Abs. 2 ArbG und entsprechend § 78 Abs. 1 Buchst. a Arbeitsgesetzbuch], handelt er im Einklang mit dem Gesetz und daher kann ihm auch keine Verletzung der Arbeitsdisziplin (Arbeitspflichten) vorgeworfen werden, da es sich nicht um eine verschuldete Verletzung der Arbeitspflichten bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben oder im direkten Zusammenhang damit handelt. Diese grundlegenden Ausgangspunkte müssen auch bei der Beurteilung des Wesens und des gegenseitigen Verhältnisses der Begriffe ‚Essens- und Ruhepause‘ und ‚angemessene Zeit für Essen und Erholung‘ berücksichtigt werden. Gewährt der Arbeitgeber also dem Arbeitnehmer ohne Unterbrechung des Betriebs oder der Arbeit eine angemessene Zeit für Ruhe und Essen, handelt es sich um Arbeitszeit, für die dem Arbeitnehmer Lohn zusteht.“

7. Von den vorgenannten Schlussfolgerungen sind alle bisherigen Entscheidungen in der in Rede stehenden Sache ausgegangen, wobei das vorlegende Gericht und das Berufungsgericht in ihren Urteilen aufgrund des festgestellten Sachverhalts (siehe Rn. 8-10) zu dem Schluss gelangten, dass dem Kläger eine angemessene Zeit für Erholung und Essen gewährt worden sei, da „aus dem Charakter der Arbeit des Klägers klar ist, dass kein Abschnitt der Schicht existierte, in dem eine unvorhergesehene Arbeitsausübung ausgeschlossen gewesen wäre“. Der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) gelangte jedoch zu dem Schluss, dass es sich im Falle des Klägers um eine Essens- und Ruhepause gehandelt habe, da „der Charakter der Arbeit des Klägers es ermöglichte, dass die Tagesordnung der Angestellten des

Feuerwehrcorps, ausgehend von dem ‚vorausgesetzten‘ Verlauf der Schicht, unter anderem auch die genaue Zeit regelte, zu der die Angestellten die erste und die zweite Pause für Essen und Erholung verbringen sollten, ohne dass dadurch die Ausübung der Leistungen irgendwie berührt wurde. Es ist sicher möglich, dass ‚eine unvorhergesehene Ausübung der Arbeit‘ im Verlauf der festgelegten Pausen nicht auszuschließen ist; allerdings lassen diese ihrem Wesen nach zufälligen Tatsachen den Charakter der Kontinuität einer Arbeit, ‚die nicht unterbrochen werden kann‘, vermissen.“ [Or. 3]

Festgestellter Tatbestand und Verfahren vor den nationalen Gerichten

8. Im Verfahren wurde nachgewiesen, dass der Kläger von der Beklagten (Dopravní podnik hl. m. Prahy [Verkehrsunternehmen der Hauptstadt Prag]) in der Position eines Feuerwehrleiters angestellt war, und zwar bis zum 31. Dezember 2007, später bis zum 31. Dezember 2008 in der Position eines Feuerwehrmannes. Die Arbeit wurde im Schicht-Rhythmus mit einer Tages- und einer Nachtschicht ausgeübt, wobei die Tagesschicht um 06:45 Uhr begann und um 19:00 Uhr endete, die Nachtschicht dauerte von 18:45 Uhr bis 07:00 Uhr. Die Arbeitspausen werden durch die Tagesordnung des Unternehmens bestimmt. Die Tagesordnung der Angestellten des Feuerwehrcorps des Unternehmens legt die Zeiten und die im Verlauf der Schicht ausgeübten Tätigkeiten genau fest, einschließlich der 1. und 2. Pause mit einer Länge von je 30 Minuten in der Zeit von 11:15 Uhr bis 11:45 Uhr und von 23:15 Uhr bis 23:45 Uhr sowie in der Zeit von 16:15 Uhr bis 16:45 Uhr und von 04:15 Uhr bis 04:45 Uhr.
9. Im Depot Kačerov, wo der Kläger seine Arbeit ausübte, gibt es auf dem Areal ein für die Feuerwehrleute bestimmtes Gebäude, wo den Angestellten eine Küche zur Verfügung steht, die mit einer Mikrowelle, einem Herd, einem Kühlschrank und einer Gefriertruhe sowie einem Raum für die Beköstigung ausgestattet ist und wo sie sich ihr Essen selbst zubereiten können. Außerdem befindet sich auf dem Areal in einem ca. 200 Meter entfernten Gebäude eine Betriebskantine mit einem Speiseraum, die von 06:30 Uhr bis 13:30 Uhr geöffnet ist und in der für die Angestellten gekocht wird. In den Speiseraum können die Feuerwehrleute während ihrer Schicht gehen, d. h. sie dürfen ihr Gebäude verlassen. Für diese Zeit sind sie allerdings mit einem Funkgerät ausgestattet, für den Fall, dass es nötig sein sollte, sofort zu einem Einsatz aufzubrechen. In einem solchen Fall müssen sie innerhalb von 2 Minuten zur Abfahrt bereit sein, wobei für sie ein Fahrzeug zu dem Gebäude kommt, in dem sich der Speisesaal befindet.
10. Die Beklagte hat ihren Angestellten, die die Position eines Feuerwehrmannes oder eines Feuerwehrleiters bekleiden, die Dauer der Essens- und Ruhepausen nicht auf die Arbeitszeit angerechnet und ihnen für diese Zeit daher keinen Lohn gezahlt. Wenn es jedoch im Verlauf einer Essens- und Ruhepause zu einem Einsatz kam, wurde diese Zeit den Angestellten – Feuerwehrleuten als Überstunden auf die Arbeitszeit angerechnet und als solche vergütet. Für die Dauer der Pausen wurde in keiner Weise, auch nicht teilweise, eine Substituierbarkeit der Angestellten sichergestellt.

11. Aufgrund des festgestellten Sachverhalts entschied das vorlegende Gericht mit Urteil vom 14. September 2016 ... [nicht übersetzt], der Beklagten die Zahlung des Betrags von 95 335 CZK zuzüglich der spezifizierten Verzugszinsen an den Kläger aufzuerlegen. Auf die Berufung der Beklagten bestätigte der Městský soud v Praze (Stadtgericht in Prag) als Berufungsgericht das Urteil des erstinstanzlichen Gerichts vollumfänglich durch Urteil vom 22. März 2017 ... [nicht übersetzt]. Daraufhin wandte sich die Beklagte mit einer Revision, einem außerordentlichem Rechtsmittel, an den Nejvyšší soud (Oberstes Gericht), der durch Urteil vom 12. Juni 2018, Aktenzeichen 21 Cdo 6013/2017 – 448, beide Urteile der unteren Gerichte aufhob und die Sache an das erstinstanzliche Gericht zum weiteren Verfahren zurückverwies, wobei seine geäußerte Rechtsansicht für dieses bindend ist.
12. Mit der Frage des anwendbaren Unionsrechts beschäftigte sich der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) in dieser Entscheidung nur am Rande, als er konstatierte, dass

„es unzweifelhaft ist, dass die angemessene Zeit für Essen und Erholung – wie durch § 88 Abs. 1 S. 2, Halbsatz nach dem Semikolon, Arbeitsgesetzbuch betont – auf die Arbeitszeit angerechnet wird, da – ohne Rücksicht darauf, dass die Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, auf die das Berufungsgericht verweist, zum 1. August 2004 aufgehoben wurde – weiterhin gilt, dass Arbeitszeit jegliche Zeit des Arbeitnehmers ist, in der dieser arbeitet oder dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, im Einklang mit den innerstaatlichen Vorschriften oder Gepflogenheiten“.
13. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die innerstaatliche rechtliche Regelung, konkret das Arbeitsgesetzbuch in der zitierten Bestimmung des § 88 Abs. 1 S. 2, Halbsatz nach dem Semikolon, den Begriff „angemessene Zeit für Erholung und Essen“ (in der oben zitierten Entscheidung des Nejvyšší soud [Oberstes Gericht] bezeichnet als „angemessene Zeit für Essen und Erholung“), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Arbeiten, die nicht unterbrochen werden können, zu gewähren hat, unterscheidet. Typischerweise handelt es sich um Arbeit, die „sich *technologisch oder betrieblich (funktionell) nicht unterbrechen lässt, die Sicherstellung von Arbeitspausen organisatorisch nicht ermöglicht oder bei der der Arbeitnehmer für die Dauer der Pause nicht abgelöst werden kann. In der Praxis kann es sich insbesondere um diese Fallkonstellationen handeln: sog. Ein-Mann-Arbeitsplätze (Bedienungen), bei der in keiner Schicht Pausen gewährt werden können, außergewöhnliche Situationen, bei denen der Arbeitnehmer die Pause nicht nutzen kann, obwohl er sie unter normalen Umständen hätte“* ... [nicht übersetzt]. Der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) hat die streitige Pause nicht als eine solche Zeit angesehen.
14. **[Or. 4]** Andererseits definiert das Arbeitsgesetzbuch in § 88 Abs. 1 S. 1 die „Essens- und Ruhepause“, die nicht auf die Arbeitszeit angerechnet wird. Als eine solche Pause hat der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) die strittige Pause angesehen, während der der Arbeitnehmer – Feuerwehrmann dem Arbeitgeber

innerhalb von 2 Minuten zur Verfügung stehen muss. Seiner Ansicht nach haben nämlich die unteren Gerichte nicht in Betracht gezogen,

„dass der Charakter der Arbeit des Klägers es ermöglichte, dass die Tagesordnung der Angestellten [des Feuerwehrkorps], ausgehend von dem vorausgesetzten Verlauf der Schicht, unter anderem auch die genaue Zeit regelte, zu der die Angestellten die erste und die zweite Pause für Essen und Erholung verbringen sollten, ohne dass dadurch die Ausübung der Leistungen irgendwie berührt wurde. Es ist sicher möglich, dass eine unvorhergesehene Ausübung der Arbeit im Verlauf der festgelegten Pausen nicht auszuschließen ist, allerdings lassen diese ihrem Wesen nach zufälligen Tatsachen den Charakter der Kontinuität einer Arbeit, die nicht unterbrochen werden kann, vermissen“.

15. In diesem Zusammenhang hat der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) noch darauf hingewiesen, dass

„falls es für die Beurteilung des Charakters der Arbeit entscheidend sein sollte, dass im Verlauf der Arbeitspause bisweilen die unvorhergesehene Notwendigkeit einer Pausenunterbrechung auftreten kann, [es] möglich [wäre], diese Überlegung nicht nur auf die Fälle einer unvorhergesehenen Arbeitsausübung nach dem Arbeitsvertrag zu beziehen, sondern auch beispielsweise auf die Fälle der Erfüllung einer Verpflichtung zum Eingreifen im Sinne der Bestimmung des § 249 Abs. 2 Arbeitsgesetzbuch“.

16. Die Bestimmung des § 249 Abs. 2 Arbeitsgesetzbuch regelt die allgemeine Verpflichtung des Arbeitnehmers, einen dem Arbeitgeber drohenden Schaden abzuwenden:

„Sind zur Abwendung eines dem Arbeitgeber drohenden Schadens unverzügliche Maßnahmen erforderlich, ist der Arbeitnehmer verpflichtet einzugreifen; er/sie muss dies nicht tun, wenn ein wichtiger Umstand ihn/sie daran hindert oder wenn er/sie sich oder andere Arbeitnehmer, gegebenenfalls nahestehende Personen, einer ernsthaften Gefährdung aussetzen würde.“

17. Für die Rechtsansicht des Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) ist also offenbar die Tatsache maßgeblich, dass es zu einem plötzlichen Einsatz, infolge dessen eine Unterbrechung der Essens- und Ruhepause auftritt, nur zufällig und unvorhersehbar, gegebenenfalls nur selten, kommt und diese daher nicht als üblicher Bestandteil der Erfüllung der Arbeitspflichten gewertet werden kann. Die streitige Pause kann daher nach Ansicht des Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) nicht als Arbeitszeit angesehen werden.

18. Diese geäußerte Rechtsansicht ist für das vorliegende Gericht bindend, vgl. § 243g Abs. 1 ZPO (zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád).

19. Im weiteren Verlauf des Verfahrens (nachdem der Nejvyšší soud [Oberstes Gericht] diese Sache an das erstinstanzliche Gericht zurückverwiesen hatte) verwies der Kläger jedoch auf die Tatsache, dass für die Beurteilung der

Rechtssache auch der Wortlaut der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und die diesbezügliche Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen seien, und regte bei dem Gericht ein Vorgehen nach Art. 267 AEUV an.

20. In diesem Zusammenhang führt das vorlegende Gericht aus, dass es sich nicht nur der vom Kläger in seiner Revisionserwiderung vor dem Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) zitierten Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 3. Oktober 2000, Simap, C-303/98 (EU:C:2000:528), bewusst ist, sondern auch einer Reihe weiterer Entscheidungen, insbesondere der vom 21. Februar 2018, Matzak, C-518/15 (EU:C:2018:82). In diesem Urteil hat der Gerichtshof geprüft, ob *„die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, wodurch die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt ist, als Arbeitszeit anzusehen ist“*. Der Gerichtshof hat in diesem Urteil u. a. festgestellt, dass

„[es] nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs für die Einordnung als ‚Arbeitszeit‘ im Sinne der Richtlinie 2003/88 entscheidend [ist], dass sich der Arbeitnehmer an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die geeigneten Leistungen erbringen zu können. Diese Verpflichtungen, aufgrund deren der betroffene Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort während der Bereitschaftszeiten nicht frei bestimmen kann, sind als Bestandteil der Wahrnehmung seiner Aufgaben anzusehen“ (Rn. 59).

21. Daraus hat der Gerichtshof geschlossen, dass

„Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen [ist], dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, wodurch die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich eingeschränkt ist, als Arbeitszeit anzusehen ist“ (Rn. 66). [Or. 5]

Fortsetzung

22. Wie oben erwähnt, müssen im hier beurteilten Fall die Arbeitnehmer – Feuerwehrleute dem Arbeitgeber für den Fall eines plötzlichen Einsatzes innerhalb von 2 Minuten zur Verfügung stehen. Dies schließt es nach Ansicht des vorlegenden Gerichts in Gänze aus, dass sie sich den Aufenthaltsort während einer solchen Pause auswählen könnten, weshalb es umso erforderlicher erscheint, diese Zeit als Arbeitszeit im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88 anzusehen – entgegen der bindenden Rechtsansicht des Nejvyšší soud (Oberstes Gericht).
23. Der Vollständigkeit halber betont das vorlegende Gericht, dass Gegenstand der Vorlagefragen in keiner Weise die Bestimmung der Höhe der Entlohnung für die streitige Pause ist. Zum einen ist sich das vorlegende Gericht dessen bewusst, dass

die Frage der Entlohnung in diesem Sinne nicht Gegenstand der Regelung der zitierten Richtlinie oder des Unionsrechts ist. Zum anderen regelt das innerstaatliche Recht eindeutig, in welcher Weise das Entgelt für die strittige Pause in dem Fall, dass sie auf die Arbeitszeit angerechnet wird, zu bestimmen ist.

24. Das vorliegende Gericht ist sich dessen bewusst, dass es sich nicht seinen Verpflichtungen entziehen kann, die sich insbesondere aus dem Prinzip der Bindungswirkung der Entscheidung des Revisionsgerichts ergeben (§ 243g Abs. 1 ZPO [zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád]). Andererseits ist es sich jedoch auch der ihm durch Art. 36 der [tschechischen] Charta der Grundrechte und Grundfreiheiten (erlassen durch das Gesetz Nr. 2/1993 Slg.), der das Recht auf ein faires Verfahren regelt, auferlegten Verpflichtungen bewusst. Es wird in diesem Zusammenhang daran erinnert, dass der Kläger seine Rechte bereits seit dem Jahr 2007 verfolgt, wobei er seit dem 1. Januar 2009 in Rente und derzeit 73 Jahre alt ist.
25. Gleichzeitig war das vorliegende Gericht verpflichtet, die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen, wonach

„das Unionsrecht dem entgegensteht, dass ein nationales Gericht, das nach der Zurückverweisung durch ein im Rechtsmittelverfahren angerufenes höheres Gericht in der Sache zu entscheiden hat, entsprechend den nationalen Verfahrensvorschriften an die rechtliche Beurteilung des höheren Gerichts gebunden ist, wenn das nationale Gericht der Auffassung ist, dass diese Beurteilung unter Berücksichtigung der Auslegung, um die es den Gerichtshof ersucht hat, nicht dem Unionsrecht entspricht“ (Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 5. Oktober 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, Rn. 32).

26. Unter diesen Umständen und mit vollem Respekt für die geäußerte Rechtsansicht des Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) hat das vorliegende Gericht durch Beschluss vom 29. November 2018 ... [nicht übersetzt] die Aussetzung des Verfahrens nach § 109 Abs. 1 Buchst. d ZPO angeordnet und sich mit den im Tenor dieser Entscheidung ausgeführten Vorlagefragen an den Gerichtshof der Europäischen Union gewandt, da es dieses Vorgehen als dasjenige ansieht, das den verfassungsmäßig verankerten Rechten der Verfahrensbeteiligten wie auch den ihnen von der Rechtsordnung der Europäischen Union gewährten Rechten am besten entspricht.

[nationales Verfahren und Formalitäten, nicht übersetzt]