Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

9. September 2021 *

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitgestaltung – Begriffe ‚Arbeitszeit' und ‚Ruhezeit' – Pausenzeit, in der ein Arbeitnehmer binnen zwei Minuten einsatzbereit sein muss – Vorrang des Unionsrechts"

In der Rechtssache C-107/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Obvodní soud pro Prahu 9 (Stadtbezirksgericht Prag 9, Tschechische Republik) mit Entscheidung vom 3. Januar 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 12. Februar 2019, in dem Verfahren

XR

gegen

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

unter Mitwirkung des Richters E. Juhász in Wahrnehmung der Aufgaben des Kammerpräsidenten sowie der Richter C. Lycourgos (Berichterstatter) und I. Jarukaitis,

Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– der Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, vertreten durch L. Novotná,

– der tschechischen Regierung, vertreten durch M. Smolek, J. Vláčil und J. Pavliš als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek und K. Walkerová als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Tschechisch.

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 13. Februar 2020

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen XR und der Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (im Folgenden: DPP) über deren Weigerung, an XR einen Betrag von 95 335 tschechischen Kronen (CZK) (ca. 3 600 Euro) zuzüglich Verzugszinsen als Vergütung für die im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit zwischen November 2005 und Dezember 2008 genommenen Ruhepausen zu zahlen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 In den Erwägungsgründen 4 und 5 der Richtlinie 2003/88 heißt es:

„(4) Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.

(5) Alle Arbeitnehmer sollten angemessene Ruhezeiten erhalten. Der Begriff ‚Ruhezeit' muss in Zeiteinheiten ausgedrückt werden, d. h. in Tagen, Stunden und/oder Teilen davon. Arbeitnehmern in der [Europäischen Union] müssen Mindestruhezeiten – je Tag, Woche und Jahr – sowie angemessene Ruhepausen zugestanden werden. …"

4 Art. 1 der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

„(1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.

(2) Gegenstand dieser Richtlinie sind

a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie

b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus.

…"

5 Art. 2 („Begriffsbestimmungen“) der Richtlinie 2003/88 sieht vor:

„Im Sinne dieser Richtlinie sind:

1. Arbeitszeit: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt;

2. Ruhezeit: jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit;

…

5. Schichtarbeit: jede Form der Arbeitsgestaltung kontinuierlicher oder nicht kontinuierlicher Art mit Belegschaften, bei der Arbeitnehmer nach einem bestimmten Zeitplan, auch im Rotationsturnus, sukzessive an den gleichen Arbeitsstellen eingesetzt werden, so dass sie ihre Arbeit innerhalb eines Tages oder Wochen umfassenden Zeitraums zu unterschiedlichen Zeiten verrichten müssen;

…“

6 Art. 4 („Ruhepause“) der Richtlinie 2003/88 bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause gewährt wird; die Einzelheiten, insbesondere Dauer und Voraussetzung für die Gewährung dieser Ruhepause, werden in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt.“

Tschechisches Recht

7 § 83 des bis zum 31. Dezember 2006 anwendbaren Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (Gesetz Nr. 65/1965, Arbeitsgesetzbuch) sah vor:

„(1) Arbeitszeit ist die Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, für den Arbeitgeber Arbeit zu leisten.

(2) Ruhezeit ist die Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.

…

(5) Bereitschaftsdienst ist die Zeitspanne, in der sich der Arbeitnehmer für einen möglichen Auftrag gemäß seinem Arbeitsvertrag bereithält, der im Fall einer zwingenden Notwendigkeit außerhalb seiner planmäßigen Arbeitsschichten zu erledigen ist.

…“

8 In § 89 („Ruhepause“) dieses Gesetzes hieß es:

„(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach höchstens 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 für Mahlzeiten sicherzustellen; Jugendlichen ist die Essens- und Ruhepause stets nach Satz 1 zu gewähren.

(2) Der Arbeitgeber kann die Dauer der Essenspause nach Konsultation des zuständigen Gewerkschaftsverbands angemessen festlegen.

(3) Der Arbeitgeber bestimmt den Beginn und das Ende dieser Pausen nach Konsultation des zuständigen Gewerkschaftsverbands.

(4) Essens- und Ruhepausen werden nicht am Beginn oder am Ende der Arbeitszeit gewährt.

(5) Die gewährten Essens- und Ruhepausen werden nicht auf die Arbeitszeit angerechnet."

9 Diese Bestimmungen wurden durch den Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Gesetz Nr. 262/2006, Arbeitsgesetzbuch), der am 1. Januar 2007 in Kraft trat, aufgehoben und ersetzt. In § 78 dieses Gesetzes heißt es:

„(1) Im Sinne der Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten ist:

a) ‚Arbeitszeit' der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer verpflichtet ist, für den Arbeitgeber Arbeit zu verrichten, sowie der Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithält, um einen Auftrag gemäß den Weisungen des Arbeitgebers zu erfüllen;

…

h) ‚Bereitschaftsdienst' der Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer gemäß seinem Arbeitsvertrag für einen möglichen Auftrag bereithält, der im Fall einer zwingenden Notwendigkeit außerhalb seiner planmäßigen Arbeitsschichten zu erledigen ist. Der Bereitschaftsdienst kann an einem anderen mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Ort geleistet werden, der vom Arbeitsort des Arbeitgebers verschieden ist;

…"

10 Zur Ruhepause und zur Sicherheitspause stellt § 88 dieses Gesetzes klar:

„(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach höchstens sechs Stunden ununterbrochener Arbeit eine Essens- und Ruhepause von wenigstens 30 Minuten zu gewähren; jugendlichen Arbeitnehmern 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 für Mahlzeiten sicherzustellen; diese Zeit wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Jugendlichen Arbeitnehmern ist eine Essens- und Ruhepause nach Satz 1 stets zu gewähren.

(2) Wenn die Essens- und Ruhepause aufgeteilt werden muss, muss ein Teil dieser Pause mindestens 15 Minuten dauern. …"

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

11 Von November 2005 bis Dezember 2008 übte XR bei DPP den Beruf eines Betriebsfeuerwehrmanns aus.

12 XR unterlag einem Schicht-Rhythmus in aufeinanderfolgenden Teams mit einer Tagesschicht im Zeitfenster von 6.45 Uhr bis 19.00 Uhr und einer Nachtschicht im Zeitfenster von 18.45 Uhr bis 7.00 Uhr. Seine täglichen Arbeitszeiten umfassten zwei Essens- und Ruhepausen von jeweils 30 Minuten.

13 Zwischen 6.30 Uhr und 13.30 Uhr konnte sich XR in die 200 m von seinem Arbeitsplatz entfernte Betriebskantine begeben, sofern er ein Funkgerät bei sich trug, das ihn, wenn nötig, alarmierte, dass er von einem Einsatzfahrzeug binnen zwei Minuten vor der Betriebskantine abgeholt werde. Zudem verfügte das Depot, wo XR seine Arbeit verrichtete, über einen Raum, in dem außerhalb der Öffnungszeiten der Betriebskantine Essen zubereitet werden konnte.

14 Die Ruhepausen wurden auf die Arbeitszeit von XR nur dann angerechnet, wenn sie von einem Einsatz unterbrochen wurden. Folglich wurden nicht unterbrochene Ruhepausen nicht vergütet.

15 XR focht diese Art der Berechnung seiner Vergütung an. Da er der Ansicht war, dass auch die nicht unterbrochenen Ruhepausen Arbeitszeit seien, forderte er den Betrag von 95 335 CZK zuzüglich Verzugszinsen als Vergütung, die ihm für die beiden täglichen Pausen, die während des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Beschäftigungszeitraums nicht angerechnet worden seien, zustehe.

16 Der in erster Instanz angerufene Obvodní soud pro Prahu 9 (Stadtbezirksgericht Prag 9, Tschechische Republik) – das vorlegende Gericht – gab der Klage von XR mit Urteil vom 14. September 2016 statt. Dieses wurde in der Berufung mit Urteil vom 22. März 2017 bestätigt.

17 DPP legte gegen diese Urteile Rechtsmittel beim Nejvyšší soud (Oberstes Gericht, Tschechische Republik) ein, der sie mit seinem Urteil vom 12. Juni 2018 aufhob. Dieses Gericht ging auf der Grundlage der einschlägigen nationalen Bestimmungen davon aus, dass zwar nicht ausgeschlossen sei, dass diese Pausen aufgrund eines Einsatzes unterbrochen werden könnten, dass diese Unterbrechungen aber nur zufällig und unvorhersehbar einträten, so dass sie nicht als gewöhnlicher Teil der Ausübung der beruflichen Verpflichtungen angesehen werden könnten. Daher können nach Ansicht dieses Gerichts die Ruhepausen grundsätzlich nicht als Arbeitszeit angesehen werden.

18 Der Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) verwies daher die Rechtssache zur materiellen Entscheidung an das vorlegende Gericht zurück. Das vorlegende Gericht betont, dass es nach den nationalen Verfahrensvorschriften an die Rechtsauffassung des Nejyvšší soud (Oberstes Gericht) gebunden sei.

19 Das vorlegende Gericht geht jedoch davon aus, dass die Umstände, unter denen XR seine Pausen nehmen musste, dazu führen könnten, dass diese Pausen als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88 anzusehen seien.

20 Unter diesen Umständen hat der Obvodní soud pro Prahu 9 (Stadtbezirksgericht Prag 9) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist die Dauer einer Pause, während der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für den Fall eines plötzlichen Einsatzes innerhalb von zwei Minuten zur Verfügung stehen muss, als „Arbeitszeit“ im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88 anzusehen?

2. Hat auf die in der ersten Frage genannte Beurteilung die Tatsache Einfluss, dass es zu einer Unterbrechung der Pause 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?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten und zur zweiten Frage

21 Mit der ersten und der zweiten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit gewährte Ruhepause, in der er, wenn nötig, binnen zwei Minuten einsatzbereit sein muss, als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ im Sinne dieser Bestimmung einzustufen ist und ob der gelegentliche und unvorhersehbare Charakter sowie die Häufigkeit von Einsatzfahrten während dieser Ruhepause einen Einfluss auf die rechtliche Qualifizierung haben.

22 Vorab ist festzustellen, dass der Ausgangsrechtsstreit die Vergütung betrifft, die ein Arbeitnehmer für die Ruhepausen, die ihm während seines Arbeitstags gewährt werden, beansprucht.

23 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs beschränkt sich die Richtlinie 2003/88 mit Ausnahme des in ihrem Art. 7 Abs. 1 geregelten Sonderfalls des bezahlten Jahresurlaubs darauf, bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, so dass sie grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer findet (Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 57 und die dort angeführte Rechtsprechung).

24 Da, wie das vorlegende Gericht ausführt, im Rahmen des Ausgangsrechtsstreits die Frage der Vergütung von Ruhezeiten davon abhängt, ob diese Zeiten als „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzustufen sind, sind die Vorlagefragen, die diese Einstufung betreffen, gleichwohl zu beantworten.

25 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88 den Begriff „Arbeitszeit“ definiert als „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer … arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“. In Art. 2 Nr. 2 dieser Richtlinie wird der Begriff „Ruhezeit“ negativ definiert als jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit.

26 Das zweite Kapitel der Richtlinie 2003/88 ist u. a. den „Mindestruhezeiten“ gewidmet. Neben den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten betrifft dieses Kapitel in Art. 4 dieser Richtlinie die „Ruhepause“, die jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden gewährt werden muss, wobei die Einzelheiten, insbesondere Dauer und Voraussetzung für die Gewährung dieser Ruhepause, in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt werden.

27 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass XR während seiner Ruhepause an seinem Arbeitsplatz nicht ersetzt wurde und über ein Funkgerät verfügte, mit dem er alarmiert werden konnte, falls er seine Pause für einen plötzlichen Einsatz unterbrechen musste. Folglich unterlag der Kläger des Ausgangsverfahrens während seiner Pausen einer Bereitschaftsregelung, wobei der Begriff „Bereitschaft“ allgemein sämtliche Zeiträume umfasst, in denen der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht, um auf dessen Verlangen eine Arbeitsleistung erbringen zu können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 2).

28 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ einander ausschließen. Die Bereitschaftszeit eines Arbeitnehmers ist daher für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2003/88 entweder als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ einzustufen, da die Richtlinie keine Zwischenkategorie vorsieht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

29 Außerdem sind die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ unionsrechtliche Begriffe, die anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie 2003/88 zu bestimmen sind. Denn nur eine solche autonome Auslegung kann die volle Wirksamkeit der Richtlinie und eine einheitliche Anwendung der genannten Begriffe in sämtlichen Mitgliedstaaten sicherstellen (Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 30 und die dort angeführte Rechtsprechung).

30 Speziell in Bezug auf Bereitschaftszeiten ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass eine Zeitspanne, in der ein Arbeitnehmer tatsächlich keine Tätigkeit für seinen Arbeitgeber ausübt, nicht zwangsläufig eine „Ruhezeit“ für die Zwecke der Anwendung der Richtlinie 2003/88 darstellt (Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 32).

31 So hat der Gerichtshof zum einen in Bezug auf Bereitschaftszeiten an Arbeitsplätzen, die sich nicht in der Wohnung des Arbeitnehmers befanden, festgestellt, dass es für das Vorliegen der charakteristischen Merkmale des Begriffs „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend sein und ihm zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort seine Leistungen

erbringen zu können (Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

32 Der Gerichtshof hat festgestellt, dass sich der Arbeitnehmer, der während einer solchen Bereitschaftszeit verpflichtet ist, zur sofortigen Verfügung seines Arbeitgebers an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss und weniger frei über die Zeit verfügen kann, in der er nicht in Anspruch genommen wird. Folglich ist dieser gesamte Zeitraum, unabhängig von den Arbeitsleistungen, die der Arbeitnehmer darin tatsächlich erbringt, als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzustufen (Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33 Zum anderen hat der Gerichtshof entschieden, dass eine Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft, d. h. ein Zeitraum, in dem sich der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber zur Verfügung hält, um auf dessen Anforderung eine Arbeitsleistung erbringen zu können, ohne an seinem Arbeitsplatz bleiben zu müssen, gleichwohl insgesamt als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 einzustufen ist, sofern sie sich angesichts der objektiv vorhandenen und ganz erheblichen Auswirkungen der dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen auf seine Möglichkeiten, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, von einem Zeitraum unterscheidet, in dem der Arbeitnehmer lediglich für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

34 Daraus folgt, dass unter den Begriff „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften fallen, während deren dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 37).

35 Konkret hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass eine Bereitschaftszeit, in der ein Arbeitnehmer in Anbetracht der ihm eingeräumten sachgerechten Frist für die Wiederaufnahme seiner beruflichen Tätigkeiten seine persönlichen und sozialen Aktivitäten planen kann, *a priori* keine „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie 2003/88 ist. Umgekehrt ist eine Bereitschaftszeit, in der die dem Arbeitnehmer auferlegte Frist für die Aufnahme seiner Arbeit nur wenige Minuten beträgt, grundsätzlich in vollem Umfang als „Arbeitszeit“ im Sinne der Richtlinie anzusehen, da der Arbeitnehmer in diesem Fall in der Praxis weitgehend davon abgehalten wird, irgendeine auch nur kurzzeitige Freizeitaktivität zu planen (Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 48).

36 Gleichwohl ist, wie der Gerichtshof betont hat, die Auswirkung einer solchen Reaktionsfrist im Anschluss an eine konkrete Würdigung zu beurteilen, bei der gegebenenfalls die übrigen dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen sowie die ihm während seiner Bereitschaftszeit gewährten Erleichterungen zu berücksichtigen sind (Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 49).

37 Im vorliegenden Fall ist es Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung aller relevanten Umstände zu beurteilen, ob die XR während seiner Ruhepause auferlegte Einschränkung, die sich aus der Notwendigkeit ergab, binnen zwei Minuten einsatzbereit zu sein, von solcher Art war, dass sie die Möglichkeiten dieses Arbeitnehmers, seine Zeit frei zu gestalten, um sich Tätigkeiten seiner Wahl zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beschränkte.

38 In Anbetracht der Einwände, die DPP und die Europäische Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen vorgebracht haben, ist erstens noch darauf hinzuweisen, dass der Wertungsspielraum, über den die Mitgliedstaaten nach Art. 4 der Richtlinie 2003/88 verfügen, um die Einzelheiten der Ruhepausen und insbesondere die Dauer und die Voraussetzungen für ihre Gewährung festzulegen, für die Einstufung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Zeiträume als „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“ im Sinne von Art. 2 der Richtlinie 2003/88 nicht relevant ist, da diese beiden Begriffe autonome Begriffe des Unionsrechts darstellen, worauf bereits in Rn. 29 des vorliegenden Urteils hingewiesen worden ist.

39 Da die Ruhezeiten, die XR gewährt wurden, wie sich aus der Vorlageentscheidung ergibt, von kurzer Dauer waren, nämlich jeweils 30 Minuten, wird das vorlegende Gericht bei seiner Prüfung, ob die XR im Rahmen dieser Zeiträume auferlegten Einschränkungen von solcher Art waren, dass sie seine Möglichkeiten, sich zu entspannen und sich Tätigkeiten seiner Wahl zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beschränkten, gleichwohl nicht die Beschränkungen dieser Möglichkeiten zu berücksichtigen haben, die auf jeden Fall bestanden hätten, da sie sich zwangsläufig aus der 30-minütigen Dauer jeder Ruhepause ableiteten, weil diese Beschränkungen unabhängig von jenen sind, die mit seiner Verpflichtung einhergehen, binnen zwei Minuten einsatzbereit zu sein.

40 Was zweitens den gelegentlichen Charakter und die Unvorhersehbarkeit der Unterbrechungen der Ruhepausen betrifft, hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass die im Durchschnitt seltene Inanspruchnahme des Arbeitnehmers während seiner Bereitschaftszeiten nicht dazu führen kann, dass sie als „Ruhezeiten“ im Sinne von Art. 2 Nr. 2 der Richtlinie 2003/88 anzusehen sind, wenn die dem Arbeitnehmer für die Aufnahme seiner beruflichen Tätigkeit auferlegte Frist hinreichende Auswirkungen hat, um seine Möglichkeit zur freien Gestaltung der Zeit, in der während der Bereitschaftszeiten seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, objektiv gesehen ganz erheblich einzuschränken (Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 54).

41 Hinzu kommt, dass die Unvorhersehbarkeit möglicher Unterbrechungen der Ruhepausen eine zusätzliche beschränkende Wirkung in Bezug auf die Möglichkeit des Arbeitnehmers, diese Zeit frei zu gestalten, haben kann. Die sich daraus ergebende Ungewissheit kann nämlich diesen Arbeitnehmer in Daueralarmbereitschaft versetzen.

42 Schließlich ist in Anbetracht der in Rn. 23 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung darauf hinzuweisen, dass die Art und Weise der Vergütung von Arbeitnehmern für Bereitschaftszeiten nicht der Richtlinie 2003/88, sondern den einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unterliegt. Die Richtlinie steht daher der Anwendung von Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats, eines Tarifvertrags oder einer Entscheidung des Arbeitgebers nicht entgegen, wonach bei der Vergütung eines Bereitschaftsdiensts Zeiten, in denen tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht werden, und Zeiten, in denen keine tatsächliche Arbeit geleistet wird, in unterschiedlicher Weise berücksichtigt werden, selbst wenn diese Zeiten

insgesamt als „Arbeitszeit“ für die Zwecke der Anwendung dieser Richtlinie anzusehen sind (Urteil vom 9. März 2021, Radiotelevizija Slovenija [Rufbereitschaft an einem abgelegenen Ort], C-344/19, EU:C:2021:182, Rn. 58).

43 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Art. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass die einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit gewährte Ruhepause, in der er, wenn nötig, binnen zwei Minuten einsatzbereit sein muss, als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung einzustufen ist, wenn sich aus einer Gesamtwürdigung der relevanten Umstände ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während dieser Ruhepause auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie objektiv gesehen ganz erheblich seine Möglichkeit beschränken, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen.

Zur dritten Frage

44 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts dahin auszulegen ist, dass er dem entgegensteht, dass ein nationales Gericht, nachdem seine Entscheidung durch ein übergeordnetes Gericht aufgehoben wurde, nach dem nationalen Verfahrensrecht bei seiner Entscheidung an die Rechtsauffassung dieses übergeordneten Gerichts gebunden ist, wenn diese mit dem Unionsrecht nicht vereinbar ist.

45 Es ist darauf hinzuweisen, dass nach dem Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts das nationale Gericht, das im Rahmen seiner Zuständigkeit die Bestimmungen des Unionsrechts anzuwenden hat, verpflichtet ist, dann, wenn es eine nationale Regelung nicht den Anforderungen des Unionsrechts entsprechend auslegen kann, für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen Sorge zu tragen, indem es erforderlichenfalls jede – auch spätere – entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewandt lässt, ohne dass es die vorherige Beseitigung dieser Bestimmung auf gesetzgeberischem Weg oder durch irgendein anderes verfassungsrechtliches Verfahren beantragen oder abwarten müsste (Urteil vom 24. Juni 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).

46 Insoweit ist das nationale Gericht, das von der ihm nach Art. 267 Abs. 2 AEUV eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, durch die Auslegung der fraglichen Vorschriften durch den Gerichtshof für die Entscheidung des Ausgangsverfahrens gebunden und muss gegebenenfalls von der Beurteilung des höheren Gerichts abweichen, wenn es angesichts dieser Auslegung der Auffassung ist, dass sie nicht dem Unionsrecht entspricht (Urteil vom 5. Oktober 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, Rn. 30).

47 Unter diesen Umständen umfasst das Erfordernis, für die volle Wirksamkeit des Unionsrechts Sorge zu tragen, die Verpflichtung der nationalen Gerichte, eine gefestigte Rechtsprechung gegebenenfalls abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit dem Unionsrecht nicht vereinbar ist (Urteil vom 5. Juli 2016, Ognyanov, C-614/14, EU:C:2016:514, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

48 Daher ist das vorlegende Gericht im vorliegenden Fall verpflichtet, für die volle Wirksamkeit von Art. 267 AEUV Sorge zu tragen, indem es erforderlichenfalls die nationalen Verfahrensvorschriften, die es verpflichten, das nationale Recht in seiner Auslegung durch den Nejvyšší soud (Oberstes Gericht) anzuwenden, aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewandt lässt, wenn diese Auslegung nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

49 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts dahin auszulegen ist, dass er dem entgegensteht, dass ein nationales Gericht, nachdem seine Entscheidung durch ein übergeordnetes Gericht aufgehoben wurde, nach dem nationalen Verfahrensrecht bei seiner Entscheidung an die Rechtsauffassung dieses übergeordneten Gerichts gebunden ist, wenn diese mit dem Unionsrecht nicht vereinbar ist.

Kosten

50 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zehnte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass die einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit gewährte Ruhepause, in der er, wenn nötig, binnen zwei Minuten einsatzbereit sein muss, als „Arbeitszeit“ im Sinne dieser Bestimmung einzustufen ist, wenn sich aus einer Gesamtwürdigung der relevanten Umstände ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während dieser Ruhepause auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie objektiv gesehen ganz erheblich seine Möglichkeit beschränken, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen.**

2. **Der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts ist dahin auszulegen, dass er dem entgegensteht, dass ein nationales Gericht, nachdem seine Entscheidung durch ein übergeordnetes Gericht aufgehoben wurde, nach dem nationalen Verfahrensrecht bei seiner Entscheidung an die Rechtsauffassung dieses übergeordneten Gerichts gebunden ist, wenn diese mit dem Unionsrecht nicht vereinbar ist.**

Unterschriften