CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
G. PITRUZZELLA
van 13 februari 2020 [1]

Zaak C-107/19

XR
tegen
Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.

[verzoek van de Obvodní soud pro Prahu 9 (rechter voor de stad Praag – stadsdeel 9, Tsjechië) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2003/88/EG – Organisatie van de arbeidstijd – Begrip ‚arbeidstijd' – Arbeidspauze waarin een werknemer binnen twee minuten voor zijn werkgever beschikbaar moet zijn om uit te rukken voor een oproep – Verplichting tot eerbiediging van het rechtsoordeel van een hogere rechter dat in strijd is met het Unierecht – Voorrang van het Unierecht"

I. Inleiding

1. Dit verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd [2].

2. Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen XR en Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s. (hierna: „Dopravní podnik") over de weigering van Dopravní podnik om XR een bedrag van 95 335 Tsjechische kronen (CZK) (ongeveer EUR 3 735) [3], vermeerderd met de bijbehorende vertragingsrente, te betalen als vergoeding voor de pauzes tijdens zijn beroepswerkzaamheden als brandweerman van november 2005 tot december 2008.

3. Met zijn prejudiciële vragen wenst de Obvodní soud pro Prahu 9 (rechter voor de stad Praag – stadsdeel 9, Tsjechië) van het Hof te vernemen wat de criteria zijn om een pauze als „arbeidstijd" of „rusttijd" in de zin van richtlijn 2003/88 te kunnen kwalificeren.

1 Oorspronkelijke taal: Frans.

2 PB 2003, L 299, blz. 9.

3 Tegen de wisselkoers van 3 januari 2019, datum van de verwijzingsbeslissing.

II. Toepasselijke bepalingen

A. Richtlijn 2003/88

4. Overweging 5 van richtlijn 2003/88 luidt:

„Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden. Het begrip ‚rusttijd' moet worden uitgedrukt in tijdseenheden, dat wil zeggen in dagen, uren en/of delen daarvan. De werknemers in de [Europese Unie] moeten – dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes genieten. [...]"

5. Artikel 1, leden 1 en 2, van deze richtlijn bepaalt:

„1. Deze richtlijn bepaalt minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd.

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en

b) bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster."

6. Artikel 2 van voornoemde richtlijn, met het opschrift „Definities", luidt:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken;

2. rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is;

[...]

5. ploegenarbeid: een regeling van de arbeid in ploegen, waarbij de werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken, volgens een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu, met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken;

[...]

9. passende rusttijd: regelmatige, in tijdseenheden uitgedrukte rustperioden die voldoende lang en ononderbroken zijn om ervoor te zorgen dat de werknemers als gevolg van vermoeidheid wegens lange werktijden of andere onregelmatige werkroosters geen letsel toebrengen aan zichzelf, hun collega's of anderen en hun gezondheid op korte of op lange termijn niet schaden."

7. Hoofdstuk 2 van richtlijn 2003/88 heeft met name betrekking op de „minimumrusttijden". Artikel 3 van deze richtlijn, met betrekking tot de „dagelijkse rusttijd", luidt als volgt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten."

8. Artikel 4 van deze richtlijn, „Pauzes", luidt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt, een pauze hebben waarvan de praktische details, met name de duur en de voorwaarden voor de toekenning, worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving."

9. De eerste alinea van artikel 5 van richtlijn 2003/88, met het opschrift „Wekelijkse rusttijd", luidt als volgt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd."

10. Artikel 17, lid 3, onder c), iii), van deze richtlijn bepaalt dat met name van artikel 4 van deze richtlijn mag worden afgeweken wat onder andere de brandweer betreft.

B. Tsjechisch recht

11. § 83 van zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (wet nr. 65/1965, Tsjechisch arbeidswetboek), die tot en met 31 december 2006 van toepassing was, bepaalde:

„1) De arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer werkzaamheden dient uit te voeren voor de werkgever.

2) De rusttijd is de tijd die geen arbeidstijd is.

[...]

5) De wachtdienst is de tijd waarin de werknemer zich, op grond van zijn arbeidsovereenkomst, gereed houdt voor een eventuele taak die, in geval van een dringende noodzaak, buiten de werktijden van zijn werkploeg moet worden verricht.

[...]"

12. § 89 van diezelfde wet, „Arbeidspauzes", bepaalde:

„1) Een werkgever dient zijn werknemers na maximaal zes uur ononderbroken arbeid een maaltijd- en rustpauze van ten minste dertig minuten aan te bieden. Personen jonger dan 18 jaar dienen een dergelijke pauze te krijgen na maximaal vierenhalf uur ononderbroken arbeid. Indien het werk niet kan worden onderbroken, moeten werknemers een toereikend tijdvak om te rusten en te eten krijgen, weliswaar zonder dat de dienst of het werk wordt onderbroken. Personen

jonger dan 18 jaar krijgen altijd een maaltijd- en rustpauze overeenkomstig de eerste zin van deze bepaling.

2) De werkgever kan de duur van de maaltijdpauze op passende wijze bepalen, na overleg met de bevoegde beroepsorganisatie.

3) De werkgever bepaalt het begin en het einde van deze pauzes, na overleg met de bevoegde beroepsorganisatie.

4) De maaltijd- en rustpauzes worden niet aan het begin of het einde van de werktijd gegeven.

5) De maaltijd- en rustpauzes worden niet als arbeidstijd beschouwd."

13. Deze bepalingen zijn gewijzigd bij zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (wet nr. 262/2006, Tsjechisch arbeidswetboek), die op 1 januari 2007 in werking is getreden. § 78 van deze wet bepaalt:

„1) Voor de toepassing van de bepalingen inzake de arbeidstijd en rusttijd wordt verstaan onder:

a) arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer werkzaamheden dient uit te voeren voor de werkgever en de tijd waarin de werknemer zich op de werkplek gereed houdt om een taak te verrichten volgens de instructies van de werkgever;

[...]

h) wachtdienst: de tijd waarin de werknemer zich, op grond van zijn arbeidsovereenkomst, gereed houdt voor een eventuele taak die, in geval van dringende noodzaak, buiten de werktijden van zijn werkploeg moet worden verricht. De wachtdienst kan uitsluitend op een met de werknemer overeengekomen andere plaats dan de werkplek van de werkgever worden verricht;

[...]"

14. Met betrekking tot de pauze en de veiligheidspauze bepaalt § 88 van deze wet:

„1) Een werkgever dient zijn werknemers na maximaal zes uur ononderbroken arbeid een maaltijd- en rustpauze van ten minste dertig minuten aan te bieden. Werknemers jonger dan 18 jaar dienen een dergelijke pauze te krijgen na maximaal vierenhalf uur ononderbroken arbeid. Indien het werk niet kan worden onderbroken, moeten werknemers een toereikend tijdvak om te rusten en te eten krijgen, weliswaar zonder dat de dienst of het werk wordt onderbroken. Dit tijdvak wordt als arbeidstijd beschouwd. Werknemers jonger dan 18 jaar krijgen altijd een maaltijd- en rustpauze overeenkomstig de eerste zin van deze bepaling.

2) Indien de maaltijd- en de rustpauze moeten worden gescheiden, dient elk van die pauzes ten minste vijftien minuten te bedragen.

[...]"

III. Hoofdgeding en prejudiciële vragen

15. Vanaf november 2005 tot en met december 2008 oefende XR bij Dopravní podnik het beroep van brandweercommandant en later brandweerman uit.

16. XR werkte in een ploegensysteem, met een dagdienst van 6.45 uur tot 19.00 uur en een nachtdienst van 18.45 tot 07.00 uur. In zijn dagelijkse planning waren twee maaltijd- en rustpauzes opgenomen van elk dertig minuten.

17. Tussen 06.30 uur en 13.30 uur kon XR naar de personeelskantine gaan, ongeveer 200 meter vanaf zijn werkplek, mits hij een zender droeg die hem zo nodig waarschuwde als hij onmiddellijk moest uitrukken voor een oproep en hij binnen twee minuten de uitgang van de personeelskantine kon bereiken, waar een voertuig hem voor het gebouw zou ophalen. Bovendien was de opslagplaats waar XR werkzaam was, uitgerust met een ruimte waarin buiten de openingstijden van de personeelskantine maaltijden konden worden klaargemaakt.

18. De pauzes werden enkel als arbeidstijd van XR meegerekend als zij werden onderbroken door een oproep. Bijgevolg werden niet-onderbroken pauzes niet uitbetaald.

19. XR heeft deze berekeningswijze van zijn vergoeding betwist en, daar hij van oordeel is dat de pauzetijd, zelfs de niet-onderbroken pauzetijd, arbeidstijd vormt, een bedrag van CZK 95 335 (ongeveer EUR 3 735) geëist, vermeerderd met de bijbehorende vertragingsrente, als aan hem verschuldigde vergoeding voor de twee niet in aanmerking genomen dagelijkse pauzes tijdens het in het hoofdgeding aan de orde zijnde tijdvak waarin XR in dienst was.

20. De verwijzende rechter heeft het verzoek van XR in eerste aanleg toegewezen. Deze uitspraak van 14 september 2016 is vervolgens in hoger beroep bevestigd door de Městský soud v Praze (rechter voor de stad Praag, Tsjechië).

21. Dopravní podnik heeft tegen deze uitspraken cassatieberoep ingesteld bij de Nejvyšší soud (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Tsjechië), die de uitspraken bij arrest van 12 juni 2018 heeft vernietigd. Die rechter was op grond van de relevante nationale bepalingen van oordeel dat het inderdaad niet is uitgesloten dat pauzes kunnen worden onderbroken vanwege een oproep, maar dat die onderbrekingen zich slechts incidenteel voordoen en onvoorspelbaar zijn, zodat zij niet als een gebruikelijk onderdeel van de uitvoering van de arbeidsverplichtingen kunnen worden beschouwd. De pauzes kunnen dus in principe niet als arbeidstijd worden beschouwd.

22. Derhalve heeft de Nejvyšší soud de zaak voor een uitspraak ten principale terugverwezen naar de verwijzende rechter. De verwijzende rechter onderstreept dat hij, overeenkomstig de nationale procedureregels, gebonden is aan het oordeel van de Nejvyšší soud.

23. Hij is echter van oordeel dat de omstandigheden waarin XR zijn pauzes moest nemen ervoor pleiten deze aan te merken als „arbeidstijd” in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88.

24. Daarop heeft de Obvodní soud pro Prahu 9 de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Dient een arbeidspauze waarin een werknemer in geval van een noodoproep binnen twee minuten voor zijn werkgever beschikbaar moet zijn, als ‚arbeidstijd' in de zin van artikel 2 van richtlijn [2003/88] te worden beschouwd?

2) Is het voor het beantwoorden van de eerste vraag relevant dat een dergelijke onderbreking [van de arbeidspauze] wegens een noodoproep zich slechts incidenteel en onvoorspelbaar voordoet, of hoe vaak een dergelijke onderbreking zich voordoet?

3) Kan een rechter in eerste aanleg, die uitspraak doet nadat zijn beslissing is vernietigd door een hogere rechter en de zaak naar hem is terugverwezen voor het verdere verloop van de procedure, een door de hogere rechter uitgebracht juridisch advies dat voor hem bindend is naast zich neerleggen indien dat advies strijdig is met het EU-recht?"

IV. Analyse

A. Eerste en tweede prejudiciële vraag

25. Met zijn eerste en tweede vraag, die naar mijn mening gezamenlijk moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat een pauze die een werknemer krijgt tijdens zijn dagelijkse arbeidstijd, waarin hij indien nodig binnen twee minuten voor zijn werkgever beschikbaar moet zijn om uit te rukken voor een oproep, „arbeidstijd" in de zin van die bepaling vormt, en of het incidentele en onvoorspelbare karakter van de interventies tijdens de pauzetijd alsmede de frequentie waarmee die zich voordoen, van invloed zijn op die kwalificatie.

26. Allereerst moet worden vastgesteld dat het hoofdgeding betrekking heeft op de vergoeding van een werknemer voor de tijden voor maaltijd- en rustpauzes die niet worden meegerekend als arbeidstijd en derhalve niet tot loonbetaling leiden, aangezien enkel de tijdvakken waarin de werknemer daadwerkelijk is uitgerukt als arbeidstijd worden meegerekend en als overuren worden uitbetaald.

27. Dienaangaande resulteert uit de rechtspraak van het Hof dat richtlijn 2003/88, met uitzondering van het in artikel 7, lid 1, ervan bedoelde bijzondere geval betreffende de jaarlijkse vakantie met behoud van loon, enkel bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd regelt, zodat zij in beginsel niet van toepassing is op de beloning van de werknemers. [4]

28. Deze vaststelling doet echter niets af aan de relevantie van de voorgelegde vragen en de noodzaak die te beantwoorden. Het Hof is bevoegd om de begrippen „arbeidstijd" en „rusttijd" in richtlijn 2003/88 aan de verwijzende rechter uit te leggen, waarna de verwijzende rechter in overeenstemming met het nationale recht de consequenties daaruit moet trekken op het gebied van de vergoeding van pauzes. [5]

[4] Zie met name arrest van 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a. (C-147/17, EU:C:2018:926, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[5] De verwijzende rechter onderstreept overigens dat het voorwerp van zijn prejudiciële vragen geenszins de vaststelling van het bedrag van de vergoeding voor de litigieuze pauze is (zie punt 23 van de verwijzingsbeslissing).

29. In dit verband wil ik er allereerst aan herinneren dat het Hof herhaaldelijk heeft geoordeeld dat de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken, als „arbeidstijd" in de zin van richtlijn 2003/88 moet worden beschouwd.[6] De definitie van „arbeidstijd" in de zin van deze richtlijn is dus het resultaat van de combinatie van drie criteria: te weten een ruimtelijk criterium (aanwezig zijn op de werkplek), een gezagscriterium (ter beschikking staan van de werkgever) en een professioneel criterium (zijn werkzaamheden of functie uitoefenen).

30. In de rechtspraak van het Hof inzake de vraag of tijdvakken moeten worden aangemerkt als „arbeidstijd" wordt dit begrip afgezet tegen het begrip „rusttijd", dat volgens artikel 2, punt 2, van richtlijn 2003/88 wordt gedefinieerd als „de tijd die geen arbeidstijd is". „Arbeidstijd" is dus tegengesteld aan „rusttijd"; deze begrippen sluiten elkaar uit[7] en er bestaat geen tussencategorie tussen beide. Een dergelijk binair onderscheid kan star lijken[8], maar de tekst van richtlijn 2003/88 laat nu eenmaal geen ruimte voor „grijze perioden" tussen arbeidstijd en rusttijd. Derhalve is er geen reden om af te wijken van deze tegenstelling, zodat „dat wat niet valt onder arbeidstijd, onder het begrip rusttijd valt en andersom"[9].

31. Bovendien breng ik in herinnering dat de begrippen „arbeidstijd" en „rusttijd" in de zin van richtlijn 2003/88 volgens de rechtspraak van het Hof begrippen van Unierecht zijn die volgens objectieve kenmerken moeten worden omschreven op basis van het stelsel en de doelstelling van deze richtlijn, die beoogt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren.[10]

32. Hoewel het Hof zich nog niet heeft kunnen uitspreken over de kwalificatie van pauzes als „arbeidstijd" dan wel als „rusttijd" in de zin van richtlijn 2003/88, heeft het zich wel meerdere malen gebogen over de kwalificatie van wachtdiensten verricht door binnen de werkingssfeer van deze richtlijn vallende werknemers. Voor de te volgen redenering kan een onderzoek van de in dit kader door het Hof ontwikkelde rechtspraak leidend zijn, waarbij evenwel de bijzondere kenmerken van de pauze niet uit het oog mogen worden verloren.

33. Uitgaande van de vaststelling dat, „in de huidige stand van het Unierecht, de wachtdienst die door een werknemer wordt verricht in het kader van zijn voor zijn werkgever uitgevoerde activiteiten, als ‚arbeidstijd' dan wel als ‚rusttijd' moet worden aangemerkt"[11], heeft het Hof geoordeeld dat, rekening houdend met de doelstelling van richtlijn 2003/88 om de veiligheid en de gezondheid van werknemers te waarborgen door ervoor te zorgen dat zij minimumrusttijden en voldoende pauzes genieten, „de fysieke aanwezigheid en de beschikbaarheid van de werknemer op de werkplek tijdens de wachtdienst met het oog op het verrichten van zijn beroepswerkzaamheden, moeten worden geacht onder de uitoefening van zijn functies te vallen, al varieert de daadwerkelijk ontplooide activiteit naargelang de omstandigheden"[12].

6 Zie met name arrest van 26 juli 2017, Hälvä e.a. (C-175/16, EU:C:2017:617, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

7 Zie met name arrest van 21 februari 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, punt 55 en aldaar aangehaalde rechtspraak; hierna: „arrest Matzak").

8 Zie in die zin de conclusie van advocaat-generaal Sharpston in de zaak Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, punt 49).

9 Zie de conclusie van advocaat-generaal Bot in de zaak Commissie/Ierland (C-87/14, EU:C:2015:192, punt 40).

10 Zie met name arrest Matzak (punt 62 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

11 Zie arrest Matzak (punt 55 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

12 Zie met name arrest Matzak (punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

34. Zo volgt uit de rechtspraak van het Hof dat het „voor de kwalificatie als ‚arbeidstijd' in de zin van richtlijn 2003/88, beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moet houden om indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren. Deze verplichtingen, waardoor de betrokken werknemers hun plaats van verblijf tijdens de wachtdienst niet vrij kunnen kiezen, maken immers deel uit van de uitoefening van hun functies." [13]

35. Op grond van die rechtspraak heeft het Hof een bijzondere positie toegekend aan de situatie waarin de werknemer een bereikbaarheidsdienst verricht waarbij hij permanent beschikbaar moet zijn, doch zonder dat hij op de werkplek aanwezig moet zijn. Volgens het Hof kan de werknemer „hoewel [hij] ter beschikking van zijn werkgever staat, in die zin dat hij bereikbaar moet zijn, [...] in die situatie immers zijn tijd vrijer besteden en zich met zijn eigen zaken bezighouden. In die omstandigheden moet enkel de tijd die is verbonden met het werkelijk verrichten van diensten worden beschouwd als ‚arbeidstijd' in de zin van richtlijn 2003/88". [14]

36. In de zaak die heeft geleid tot het arrest Matzak werd het Hof geconfronteerd met de volgende situatie: Rudy Matzak moest niet alleen bereikbaar zijn tijdens zijn wachtdienst, hij moest ook binnen acht minuten gehoor geven aan oproepen van zijn werkgever en voorts fysiek aanwezig zijn op de door de werkgever aangewezen plek. Die plek was echter de woonplaats van Matzak en niet zijn werkplek.

37. In die situatie heeft het Hof geoordeeld dat „[d]e verplichting om fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek en de verplichting die uit geografisch en temporeel oogpunt [voortvloeide] uit de eis om binnen acht minuten op de werkplek te arriveren, [...] de mogelijkheid voor een zich in de situatie van Matzak bevindende werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden, objectief [konden] beperken". [15] Volgens het Hof verschilde de situatie van Matzak, gelet op die verplichtingen, namelijk „van die van een werknemer die tijdens zijn wachtdienst slechts ter beschikking van zijn werkgever moet staan zodat deze laatste hem [kon] bereiken". [16] Het Hof heeft daaruit opgemaakt dat het begrip „arbeidstijd" in artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moest worden uitgelegd dat het van toepassing is op een situatie waarin een werknemer de wachtdienst thuis moet verrichten, zich daar ter beschikking van zijn werkgever moet houden en in staat moet zijn binnen acht minuten op zijn werkplek te arriveren. [17] In zijn redenering heeft het Hof een doorslaggevend belang gehecht aan de omstandigheid dat de verplichting voor de werknemer om tijdens de thuiswachtdienst binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen zeer sterk beperkte. [18]

38. Ik ben van mening dat het oordeel van het Hof in het arrest Matzak a fortiori geldt in de situatie waarin een werknemer, die tijdens zijn pauze reeds in zijn bewegingsvrijheid wordt beperkt door de korte duur ervan, wordt onderworpen aan de verplichting die uit geografisch en temporeel oogpunt voortvloeit uit de noodzaak zich gereed te houden om indien nodig binnen twee minuten uit te rukken voor een oproep.

[13] Zie met name arrest Matzak (punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[14] Zie arrest Matzak (punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[15] Zie arrest Matzak (punt 63).

[16] Zie arrest Matzak (punt 64).

[17] Zie arrest Matzak (punt 65).

[18] Zie arrest Matzak (punt 66).

39. Vanwege die essentiële verplichting is het voor een werknemer onmogelijk zijn pauze naar eigen inzicht te besteden, door deze aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden. Integendeel, die werknemer moet worden geacht tijdens zijn pauze ter beschikking van zijn werkgever te blijven, omdat hij juridisch verplicht is om de instructies van zijn werkgever te volgen en zijn werkzaamheden voor hem uit te oefenen. [19] Daarnaast blijft een werknemer die verplicht is om zich tijdens zijn pauze gereed te houden om indien nodig binnen twee minuten uit te rukken voor een oproep, feitelijk zijn functie uitoefenen en moet hij voortdurend inzetbaar zijn. Overigens wordt de betrokken werknemer tijdens zijn pauze niet vervangen.

40. Wanneer aan dergelijke voorwaarden wordt voldaan, mag het incidentele en onvoorspelbare karakter van de oproepen, alsmede de frequentie waarmee die zich tijdens de pauze voordoen, naar mijn mening niet van invloed zijn op de kwalificatie van die pauze als „arbeidstijd" in de zin van richtlijn 2003/88. De gegeven kwalificatie mag immers niet afhankelijk zijn van de variatie in een dergelijk risico, want dat zou leiden tot een casuïstiek die rechtsonzekerheid genereert. Bovendien heeft het Hof reeds geoordeeld dat deze richtlijn toepasselijk is op de activiteiten van de brandweer, „ook al zijn de interventies die met deze activiteiten zijn verbonden, naar hun aard niet te voorzien". [20]

41. Voorts merk ik op dat de intensiteit van de door de werknemer verrichte arbeid of zijn rendement volgens het Hof niet tot de kenmerken van het begrip „arbeidstijd" in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88 behoort. [21] Zo kan de kwalificatie van een tijdvak van aanwezigheid van de werknemer op de werkplek als „arbeidstijd" in de zin van deze richtlijn niet afhangen van de intensiteit van de activiteit van die werknemer, maar wordt deze enkel bepaald door de verplichting van de werknemer om ter beschikking van zijn werkgever te staan. [22] Bovendien verzet de constatering dat de daadwerkelijk ontplooide activiteit varieert naargelang de omstandigheden zich er niet tegen dat de werknemer wordt beschouwd als in uitoefening van zijn functies. [23]

42. Uit deze elementen leid ik af dat de kwalificatie „arbeidstijd" in de zin van richtlijn 2003/88 niet enkel mag worden voorbehouden aan oproepen waaraan een werknemer in zijn pauze gehoor geeft, maar ruimer moet worden opgevat, namelijk als de periode waarin die werknemer ter beschikking van zijn werkgever blijft om indien nodig binnen twee minuten uit te rukken voor een oproep.

43. Ik erken dat de pauze, zoals de Europese Commissie aanvoert, wegens haar aard specifieke kenmerken vertoont die haar onderscheiden van de in de artikelen 3 en 5 van richtlijn 2003/88 genoemde dagelijkse en wekelijkse rusttijd en ertoe kunnen leiden dat de pauze met specifieke verplichtingen en beperkingen gepaard kan gaan. [24] De pauze hoeft de werknemers kwalitatief gezien dus niet dezelfde gelegenheid te bieden om zich aan hun persoonlijke en sociale interesses te wijden als de andere rusttijden, die, vanwege met name de lange duur ervan, die werknemers

[19] Zie arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punt 36).

[20] Zie met name arrest Matzak (punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[21] Zie met name arrest Matzak (punt 56 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[22] Zie arrest van 1 december 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728, punt 58).

[23] Zie arrest Matzak (punt 57 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[24] Met name temporele en geografische verplichtingen die inherent zijn aan de korte duur van de pauze. Het feit dat de pauze zich tussen twee tijdvakken van arbeid bevindt, kan ook tot gevolg hebben dat de werknemer bijvoorbeeld, bij bepaalde soorten werk, tijdens zijn pauze zijn uniform moet blijven dragen.

andere mogelijkheden bieden wat betreft persoonlijke bezigheden.[25] Daarbij zij aangetekend dat de door mij voorgestelde uitlegging naar mijn mening de enige is die verzekert dat de in artikel 4 van richtlijn 2003/88 bedoelde pauze de werknemer daadwerkelijk in staat stelt deze tijd aan zijn rust te wijden.

44. De pauze vormt immers een rusttijd, zoals blijkt uit overweging 5 van richtlijn 2003/88, die „voldoende pauzes" omvat, volgens het vereiste dat „[v]oor alle werknemers [...] passende rusttijden [moeten] gelden". Ook moet worden opgemerkt dat artikel 4 van deze richtlijn ten eerste is opgenomen in hoofdstuk 2 ervan, dat met name betrekking heeft op de „minimumrusttijden", en dat het zich ten tweede bevindt tussen artikel 3, betreffende de dagelijkse rusttijd, en artikel 5, betreffende de wekelijkse rusttijd.

45. In dit verband wil ik in herinnering brengen dat richtlijn 2003/88 ertoe strekt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren.[26]

46. Deze harmonisatie op het niveau van de Europese Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd moet een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers waarborgen door hun – onder meer dagelijkse en wekelijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door aan de wekelijkse arbeidstijd een maximumgrens te stellen.[27]

47. Zo zijn de lidstaten, naast de maatregelen die zij overeenkomstig de artikelen 3 en 5 van richtlijn 2003/88[28] moeten treffen, op grond van artikel 4 van deze richtlijn gehouden „de nodige maatregelen [te treffen] opdat alle werknemers, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt, een pauze hebben waarvan de praktische details, met name de duur en de voorwaarden voor de toekenning, worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving".

48. Om de volle werking van richtlijn 2003/88 te verzekeren, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat de in deze richtlijn bedoelde minimale rusttijden in acht worden genomen.[29] Dit houdt in dat de lidstaten ervoor zorgen dat de pauze de werknemer daadwerkelijk in staat stelt zijn tijd aan rust te wijden.

49. Het is juist dat artikel 4 van richtlijn 2003/88 niet aangeeft op welke concrete wijzen – vast te stellen bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving – de lidstaten de handhaving van het recht op pauze moeten waarborgen.

50. Zoals het Hof met betrekking tot de in de artikelen 3 en 5 van richtlijn 2003/88 bedoelde minimale rusttijden heeft geoordeeld, moet evenwel worden overwogen dat de lidstaten dus in dit verband weliswaar manoeuvreerruimte hebben, maar dat zij gelet op het wezenlijke doel van deze richtlijn, namelijk een doeltreffende bescherming van de levens- en arbeidsomstandigheden van werknemers en een betere bescherming van hun veiligheid en gezondheid, moeten

[25] Zo spreekt het vanzelf dat een werknemer tijdens een pauze van dertig minuten niet dezelfde vrijheid heeft om over zijn tijd te beschikken als tijdens een dagelijkse rusttijd van elf uur of een wekelijkse rusttijd van vierentwintig uur.

[26] Zie met name arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[27] Zie met name arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[28] Zie met name arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[29] Zie met name arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

bewerkstelligen dat het nuttig effect van het in artikel 4 van deze richtlijn bedoelde recht integraal wordt verzekerd, door ervoor te zorgen dat werknemers daadwerkelijk een pauze krijgen wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt. [30]

51. Hieruit volgt dat de door de lidstaten vastgestelde regeling om de voorschriften van richtlijn 2003/88 te handhaven, niet tot gevolg mag hebben dat het in artikel 4 van deze richtlijn neergelegde recht op pauze mogelijkerwijs wordt uitgehold. [31]

52. Dienaangaande dient in herinnering te worden geroepen dat de werknemer moet worden aangemerkt als de zwakkere partij binnen de arbeidsverhouding, zodat moet worden verhinderd dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om hem een beperking van zijn rechten op te leggen. [32]

53. Naar mijn mening wordt de doelstelling van artikel 4 van richtlijn 2003/88 echter niet verwezenlijkt als de pauze van de werknemer op elk moment kan worden onderbroken. Zoals ik hierboven heb opgemerkt, leidt de onzekerheid die gepaard gaat met mogelijke oproepen ertoe dat de werknemer voortdurend inzetbaar moet zijn, hetgeen in strijd is met de doelstelling van de pauze, namelijk rust. Noch de omstandigheid dat de onderbrekingen van de pauzetijd incidenteel en onvoorspelbaar zijn, noch de frequentie van die onderbrekingen, is naar mijn mening van invloed op deze vaststelling.

54. Volledigheidshalve merk ik ten slotte op dat artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 bepaalt dat met name van artikel 4 van deze richtlijn kan worden afgeweken wat onder andere de diensten van brandweer en civiele bescherming betreft. Aangezien het hoofdgeding zich richt op de kwalificatie van de door XR genomen pauzes als „arbeidstijd" dan wel „rusttijd" in de zin van deze richtlijn, hoeft evenwel geen rekening te worden gehouden met die bepaling, die – laat dat duidelijk zijn – niet in de verwijzingsbeslissing aan de orde is. Hoe het ook zij, ik merk op dat het Hof heeft geoordeeld dat artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 de lidstaten niet toestaat met betrekking tot bepaalde categorieën werknemers af te wijken van artikel 2 van die richtlijn, waarin met name de begrippen „arbeidstijd" en „rusttijd" worden gedefinieerd. [33]

55. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de eerste en de tweede prejudiciële vraag in die zin te beantwoorden dat artikel 2 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat een pauze die een werknemer krijgt tijdens zijn dagelijkse arbeidstijd, waarin hij indien nodig binnen twee minuten voor zijn werkgever beschikbaar moet zijn om uit te rukken voor een oproep, „arbeidstijd" in de zin van die bepaling vormt. Het incidentele en onvoorspelbare karakter van de interventies tijdens die pauze en de frequentie waarmee zij zich voordoen, zijn niet van invloed op die kwalificatie.

30 Zie met name naar analogie arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

31 Zie met name naar analogie arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De door artikel 4 van richtlijn 2003/88 aan de lidstaten gelaten manoeuvreerruimte is dus enkel bedoeld om de duur en frequentie van de pauzes aan te passen aan de verplichtingen die verband houden met de organisatie en de aard van het werk. Dit idee wordt overigens weerspiegeld in artikel 13 van deze richtlijn, waarin is bepaald dat „[d]e lidstaten [...] de nodige maatregelen [treffen] opdat werkgevers die voornemens zijn de werkzaamheden volgens een bepaald rooster in te delen, *vooral wat de pauzes tijdens de arbeidstijd betreft*, rekening houden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens, met name teneinde monotone en tempogebonden arbeid, afhankelijk van het soort werk en de veiligheids- en gezondheidseisen, te verlichten" (cursivering van mij).

32 Zie met name naar analogie arrest van 14 mei 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

33 Zie arrest Matzak (punt 39).

B. Derde prejudiciële vraag

56. Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen van het Hof te vernemen of het recht van de Unie zich ertegen verzet dat een nationale rechter die uitspraak moet doen nadat zijn beslissing is vernietigd door een hogere rechter en de zaak naar hem is terugverwezen, overeenkomstig het nationale procesrecht gebonden is aan het rechtsoordeel van die hogere rechter indien dat rechtsoordeel in strijd is met het Unierecht.

57. Volgens vaste rechtspraak van het Hof impliceert het voorrangsbeginsel van het Unierecht dat de nationale rechter die in het kader van zijn bevoegdheid is belast met de toepassing van de bepalingen van het Unierecht, wanneer de nationale regelgeving niet in overeenstemming met de vereisten van het Unierecht kan worden uitgelegd, verplicht is om de volle werking van deze bepalingen te verzekeren en daarbij zo nodig, op eigen gezag, elke – zelfs latere – strijdige bepaling van de nationale wettelijke regeling buiten toepassing te laten, zonder dat hij de voorafgaande opheffing hiervan via de wetgeving of enige andere constitutionele procedure hoeft te vragen of af te wachten. [34]

58. De nationale rechter is, ongeacht de plaats die hij in de nationale rechtsorde inneemt, verplicht om de voorrang van het Unierecht te waarborgen.

59. Daarom is het, in het kader van de relatie tussen de lagere en de hogere nationale rechter na een prejudiciële verwijzing, van belang eraan te herinneren dat een prejudicieel arrest van het Hof volgens vaste rechtspraak bindend is voor de nationale rechter bij de beslechting van het hoofdgeding, wat de uitlegging of de geldigheid van de betrokken handelingen van instellingen van de Unie betreft. [35] Bijgevolg is de nationale rechter die gebruik heeft gemaakt van de hem door artikel 267, tweede alinea, VWEU geboden mogelijkheid, voor de beslechting van het hoofdgeding gebonden aan de door het Hof gegeven uitlegging van de betrokken bepalingen en moet hij dus in voorkomend geval het oordeel van een hogere rechter naast zich neerleggen indien hij, gelet op die uitlegging, meent dat dit oordeel in strijd is met het recht van de Unie. [36]

60. Ik voeg daaraan toe dat het vereiste om te zorgen voor de volle werking van het Unierecht voor de nationale rechter onder meer de verplichting inhoudt om in voorkomend geval vaste rechtspraak te wijzigen wanneer deze berust op een met het Unierecht onverenigbare uitlegging van het nationale recht. [37] De nationale rechter is dus verplicht om te zorgen voor de volle werking van artikel 267 VWEU door zo nodig, op eigen gezag, een nationale regel, zoals uitgelegd door een hogere rechter, buiten toepassing te laten indien deze uitlegging niet verenigbaar is met het Unierecht. [38]

61. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de derde prejudiciële vraag in die zin te beantwoorden dat het recht van de Unie zich ertegen verzet dat een nationale rechter die uitspraak moet doen nadat zijn beslissing is vernietigd door een hogere rechter en de zaak naar hem is terugverwezen, overeenkomstig het nationale procesrecht gebonden is aan het rechtsoordeel van die hogere rechter indien dat rechtsoordeel in strijd is met het Unierecht.

[34] Zie met name arrest van 24 juni 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[35] Zie met name arrest van 5 oktober 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[36] Zie arrest van 5 oktober 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, punt 30).

[37] Zie met name arrest van 5 juli 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[38] Zie met name arrest van 5 juli 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, punt 36).

V. Conclusie

62. Gelet op het voorgaande geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vragen van de Obvodní soud pro Prahu 9 te beantwoorden als volgt:

„1) Artikel 2 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd moet aldus worden uitgelegd dat een pauze die een werknemer krijgt tijdens zijn dagelijkse arbeidstijd, waarin hij indien nodig binnen twee minuten voor zijn werkgever beschikbaar moet zijn om uit te rukken voor een oproep, ‚arbeidstijd' in de zin van die bepaling vormt. Het incidentele en onvoorspelbare karakter van de interventies tijdens die pauze en de frequentie waarmee zij zich voordoen, zijn niet van invloed op die kwalificatie.

2) Het recht van de Unie verzet zich ertegen dat een nationale rechter die uitspraak moet doen nadat zijn beslissing is vernietigd door een hogere rechter en de zaak naar hem is terugverwezen, overeenkomstig het nationale procesrecht gebonden is aan het rechtsoordeel van die hogere rechter indien dat rechtsoordeel in strijd is met het Unierecht."