

EUGH: FAHRT ZUM ARBEITSPLATZ UND ZURÜCK IST ARBEITSZEIT

Immer mehr Unternehmen in Europa schließen ihre regionalen Büros, so dass die Mitarbeiter gezwungen sind, zu den Orten, wo sie ihren Arbeitsverpflichtungen nachgehen, zu fahren. Ferner stellt sich heraus, dass eine nicht unerhebliche Zahl an Arbeitnehmern keinen festen Arbeitsplatz hat. Einerseits ist diese Herangehensweise durch Erwägungen für Optimierung der Ausgabenseite bedingt, andererseits wirken sich darauf weltweit auch die unsichere politische Situation und die Wirtschaftslage aus.

In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof der Europäischen Union (in der Folge EuGH) am 10. September 2015 eine Entscheidung über die Organisierung der Arbeitszeit mobiler Arbeitnehmer getroffen, die bis dato präzedenzlos ist. Diese wurde nach Maßgabe von Art. 267 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV) im Wege einer Vorabentscheidung getroffen. Sie beantwortet die Frage, wie Art. 2 Ziff. 1 der Richtlinie 2003/88/EG¹ zu deuten ist, i. e. ist die Zeitspanne, in der die Arbeitnehmer ohne festen bzw. üblichen Arbeitsplatz sich auf dem Weg von ihrer Wohnung bis zu dem ersten Arbeitsobjekt für den Tag sowie vom letzten Tageskunden zurück nach Hause befinden, als Element der Arbeitszeit zu betrachten.

Die Anfrage kommt von *Audiencia Nacional*, Spanien, und die Deutung des EU-Gerichtshofes löst mittelbar auch den Ausgang des Hauptprozesses zwischen der größten spanischen Gewerkschaft und dem ortsansässigen Unternehmen *Tayco*, zu dessen Geschäftsbereich das Anbringen und die Wartung von Sicherheitssystemen gehört. Dieses vertritt die Meinung, dass die Arbeitszeit der Angestellten, die tagtäglich mit einem Dienstfahrzeug von ihrer Wohnung bis zu den Objekten, wo sie ihren Arbeitsverpflichtungen nachzugehen haben, erst dann beginnt, sobald sie an der ersten von dem Unternehmen vorgegebenen Adresse angekommen sind und mit der letzten endet. Das verletzt natürlich die Arbeitnehmerrechte massiv, so dass sie, von ihrem Unmut getrieben, ein Verfahren gegen den Arbeitgeber einleitet haben.

Die Auslegung des Gerichts lautet wie folgt: die Zeitdauer, welche die Arbeitnehmer, die keinen festen bzw. üblichen Arbeitsplatz haben, für die Fahrt von ihrem Wohnort bis zu dem von ihrem Arbeitgeber verordneten Erst- bzw. Letzt-Kunden und zurück benötigen, im Sinne von Art 2 Ziff. 1 der Richtlinie als Arbeitszeit zu betrachten ist. Hierfür werden folgende Argumente angeführt: die Fahrt der Arbeitnehmer von dem Wohnort bis zum ersten Kunden ist das *notwendige Instrument* für eine Arbeitsleistung, so dass die vom Arbeitnehmer

¹ 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;

ATTORNEYS AT LAW

VLADIMIR PENKOV
IVAN MARKOV
SVETLIN ADRIANOV
MILENA GAIDARSKA
SVETOSLAV DIMITROV
DIMITAR SLAVCHEV
ROMAN STOYANOV
ALEXANDER STEFANOV
NIKOLAY CVETANOV
LACHEZAR RAICHEV
SMILENA HRUSANOVA
RADOST GEORGIEVA
VELYANA HRISTOVA
ATANAS VALOV
YURA MINCHEVA
MARIA PASHALIEVA
PLAMEN VALKANOV
YORDAN POLITOV
RALITSA TIHOVA
VASILENA GORANOVA
EMIL LUKAEV
ANA BIKOVA
KOYCHO MARINOV
KALINA SAVOVA
PLAMEN ASPARUHOV
EMIL PEEV
KRASYO GEORGIEV
OGNYAN MOUTEV
EMIL MOMCHILOV
RALITSA BARASHKA
GEOGI VALKOV
VENELIN URDEV
MAGDALENA OVCHAROVA
EVGENI NIKOLOV
MIROSLAV HRISTOV
ANTONIA STRESHKOVA
PENCHO MILKOV
ASEN APOSTOLOV

OFFICES IN BULGARIA

SOFIA, BURGAS, VARNNA,
RUSE, LOVETCH, PLEVEN,
STARAZAGORA

MAIN OFFICE

13B, Tintyava Str., Floor 6
1113 Sofia, Bulgaria
Tel. (+359 2) 971 39 35
Fax (+359 2) 971 11 91
lawyers@penkov-markov.eu
www.penkov-markov.eu

PENKOV-MARKOV & PARTNERS

ATTORNEYS AT LAW
Registration No. 18246/2007,
Sofia City Court
UIC 175413957
LIC PENKOV-MARKOV &
PARTNERS AD
Administrative and
coordination support
Registration No. 4016/1990
UIC 202651136

UNICREDIT BULBANK AD

BIC: UNCRBG5F
BG66UNCR70001505933679 (BGN)
BG17UNCR70001505934076 (EUR)

ALPHA BANK BULGARIA

BIC: CRBAG5F
BG57CRBA98981820002562 (BGN)
BG73CRBA98981820002565 (EUR)

vorgesehenen technischen Leistungen verwirklicht werden kann. Ferner stehen die Arbeitnehmer in dieser Zeit ihren Arbeitgebern unentwegt *zur Verfügung* und ihre Fahrten stellen einen *untrennbaren Teil* der Qualität mobiler Arbeitnehmer dar.

Das Urteil des EuGH betrifft generell Angestellte, **die keinen eigens für sie eingerichteten und bestimmten Arbeitsplatz im Sinne eines festen Arbeitsplatzes am Standort des betreffenden Unternehmens haben und ihre Arbeit außerhalb davon verrichten**. Dies betrifft nicht allein die spanischen Arbeitnehmer, sondern auch diverse mobile Arbeitnehmer (Wanderarbeitnehmer) wie Handelsvertreter, Techniker auf Abruf, medizinisches Hauspersonal.

Es sei darauf verwiesen, dass dem EuGH die ausschließliche Zuständigkeit zukommt, in Vorabentscheidungen zu Anfragen in Bezug auf **die Gültigkeit und die Auslegung** der Rechtsakte der Organe, Einrichtungen, Behörden und sonstigen Stellen der EU zu entscheiden. Das Verfahren zur Vorabentscheidung ist nicht als Streitverfahren, sondern als objektives prozessuales Zwischenverfahren ausgestaltet mit dem Ziel, die Einheitlichkeit der Rechtsprechung der Gerichte der Mitgliedstaaten im Hinblick auf das EU-Recht zu gewährleisten. Die Richter des EuGH haben keine Zuständigkeit, nationale Streitigkeiten *in materia* zu entscheiden. Die Vorabentscheidung ist jedoch verbindlich für die Rechtsprechung des anrufenden Gerichts sowie für alle nationalen Gerichte, welche in ähnlichen Fällen einheitlich zu entscheiden haben.

Zu beachten ist auch, dass die Auslegung von Art. 2 Ziff. 1 der Richtlinie durch das Gericht eine **verbindliche Auslegung** darstellt, was wiederum heißt, dass die Auslegung in den „**ausgelegten Text eingebaut ist und mit der gleichen Kraft angewandt wird**“ (vgl. 59/85, *Reed*, 17.04.1986). Angesichts der Tatsache, dass die Vorschriften der Richtlinie entsprechend in die nationale Rechtsprechung integriert und somit Teil der nationalen Gesetzgebung sind, haben die Mitgliedsländer sowie alle privatrechtlichen Subjekte ihr Verhalten dem Geist der neuen Auslegung anzupassen.

Diese Entscheidung eröffnet den Arbeitgebern praktisch zwei Möglichkeiten: entweder die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu verkürzen, oder diese zusätzlich zu vergüten. Die europäischen Richter haben jedoch auch eine weitere Möglichkeit offengelassen, indem sie in ihren Motiven darauf verweisen, dass die Arbeitgeber frei sind selbst zu entscheiden über die Vergütung im Zusammenhang mit der Fahrzeit vom Wohnort zum Kunden.

In Anbetracht obiger Ausführungen sollte eventuell eine Aktualisierung der Betriebsordnung, die jedes Unternehmen gemäß bulgarischer Arbeitsgesetzgebung zwingend verabschieden muss, vorgenommen werden, vor allem zu den Punkten - Beginn und Ende der Arbeitszeit. So könnte einer Verhängung von Vermögenssanktionen bei eventuellen Kontrollen durch die Arbeitsinspektion ausgewichen werden. In Anbetracht der erst jüngst



veröffentlichten Auslegung seitens des EuGH und der großen Resonanz dieser Entscheidung ist nicht auszuschließen, dass auch in Bulgarien ähnliche Verfahren gegen unkorrekte Arbeitgeber eingeleitet werden.

Die Zeit wird zeigen, inwieweit die Entscheidung Einfluss nimmt auf die Konjunktur des EU-Arbeitsmarktes, und zwar in Bezug auf die Einstellung solcher Arbeitnehmer, die Festlegung ihrer Vergütungen sowie in Bezug auf die Einforderung größerer Rechte durch diese Wanderarbeitnehmer.

Emil Lukaev