



## Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT  
E. SHARPSTON  
fremsat den 26. juli 2017<sup>1</sup>

**Sag C-518/15**

**Ville de Nivelles  
mod  
Rudy Matzak**

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Cour du travail de Bruxelles (appeldomstolen i arbejdsretlige sager i Bruxelles, Belgien))

»Anmodning om præjudiciel afgørelse – beskyttelse af arbejdstageres sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – begreberne arbejdstid og hvileperioder – brandmænd – tilkaldevagt – standby-vagt«

1. Domstolen er med denne anmodning om præjudiciel afgørelse blevet bedt om vejledning om fortolkningen af direktiv 2003/88 om arbejdstid<sup>2</sup>, som det finder anvendelse på en deltidsbrandmand<sup>3</sup>, der i henhold til en turnusordning skal stå til rådighed i forbindelse med standby-vagt<sup>4</sup> inden for en bestemt radius (udtrykt tidsmæssigt) fra hans arbejdsplads. Domstolen er også blevet anmodet om at vejlede om i) muligheden for udelukkelse af visse kategorier af brandmænd fra direktivets anvendelse, ii) om medlemsstaterne kan vedtage en definition af »arbejdstid«, som er mindre streng end den i direktivet opstillede, og iii) om fortolkningen af begrebet »arbejdstid« i direktivet også finder anvendelse på fastsættelse af aflønning i forbindelse med personer, der har standby-vagt.

### Relevante retsfor skrifter

#### *EU-ret*

2. Artikel 153 TEUF bestemmer:

»1. Med henblik på at virkeliggøre de i artikel 151 fastlagte mål støtter og supplerer Unionen medlemsstaternes indsats på følgende områder:

- a) forbedring af især arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed
- b) arbejdsvilkårene
- c) arbejdstagernes sociale sikring og sociale beskyttelse

1 – Originalsprog: engelsk.

2 – Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4.11.2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9).

3 – Jf. fodnote 6 nedenfor for yderligere afklaring i denne henseende af sprogbrugen i dette forslag til afgørelse.

4 – Jf. yderligere fodnote 8 nedenfor.

[...]

2. Med henblik herpå kan Europa-Parlamentet og Rådet:

[...]

- b) på de i stk. 1, litra a)-i), nævnte områder ved udstedelse af direktiver vedtage minimumsforskrifter, der skal gennemføres gradvis under hensyn til de vilkår og tekniske bestemmelser, der gælder i hver af medlemsstaterne.

[...]

5. Bestemmelserne i denne artikel gælder ikke for lønforhold [...]

3. Artikel 1 i direktiv 2003/88 fastsætter:

»1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

- a) de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid, samt på

b) visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.

3. Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i [Rådets] direktiv 89/391/EØF [af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT 1989, L 183, s. 1)], jf. dog nærværende direktivs artikel 14, 17, 18 og 19.

[...]«

4. Artikel 2 i direktiv 2003/88 foreskriver:

»I dette direktiv forstås ved:

1. »arbejdstid«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis
2. »hvileperiode«: det tidsrum, der ikke er arbejdstid

[...]«

5. Direktivets artikel 15 har følgende ordlyd:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.«

6. Artikel 17, stk. 2 og 3, i direktiv 2003/88 fastsætter:

»2. De undtagelser, der er angivet i stk. 3, 4 og 5, kan fastsættes ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller – i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder – på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse.

3. I overensstemmelse med stk. 2 i denne artikel kan artikel 3, 4, 5, 8 og 16 fraviges:

[...]

c) for aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, f.eks. når der er tale om:

[...]

iii) presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse

[...]«

### ***Belgisk ret***

7. Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (lov af 14.12.2000 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for den offentlige sektor, herefter »loven af 14. december 2000«) gennemførte direktiv 93/104 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden<sup>5</sup> i national ret. Lovens artikel 3 definerer »arbejdstagere« som »personer, som i henhold til et retligt eller kontraktligt forhold [...] udfører arbejde under en anden persons ledelse«. Artikel 8 bestemmer bl.a., at »»arbejdstid« betyder den tid, hvori arbejdstageren står til arbejdsgiverens rådighed«.

8. Artikel 186 i Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (lov af 30.12.2009 om forskellige bestemmelser) bestemmer bl.a., at deltidsbrandmænd ikke defineres som »arbejdstagere« hvad angår artikel 3 i loven af 14. december 2000.

9. Artikel 9a i règlement organique du service d'incendie de Nivelles (forordning om Nivelles' brandvæsen) bestemmer:

»I perioder med standby-vagt skal alle medlemmer af deltidsbrandvæsnet på Nivelles' brandstation:

– på ethvert tidspunkt forblive i en afstand af brandstationen, således at det tidsrum, der er nødvendigt for at komme til stationen i normal trafik, ikke overstiger otte minutter

[...]«

5 – Rådets direktiv 93/104/EF af 23.11.1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT 1993, L 307, s. 18). Direktivet blev ophævet ved og erstattet af direktiv 2003/88.

## De faktiske omstændigheder, retsforhandlinger og de præjudicielle spørgsmål

10. Rudy Matzak er deltidsbrandmand<sup>6</sup> i Ville de Nivelles (Nivelles by), Belgien<sup>7</sup>. I henhold til den ordning, der finder anvendelse på hans ansættelse, skal han være til rådighed som tilkaldevagt aften og weekend hver fjerde uge. Han aflønnes kun for den tid, hvor han er i aktiv tjeneste. Tilkaldevagt, hvor brandmanden ikke skal udføre arbejde (såkaldt »standby-vagt«)<sup>8</sup>, aflønnes ikke.

11. I perioder med standby-vagt skal brandstationen kunne komme i kontakt med Rudy Matzak, og han skal om nødvendigt være fremme ved brandstationen hurtigt muligt og under alle omstændigheder inden for otte minutter under normale omstændigheder<sup>9</sup>. Den forelæggende ret har bemærket, at det i praksis betyder, at brandmanden skal bo tæt på brandstationen, og at hans aktiviteter i disse perioder er tilsvarende begrænsede.

12. Da Rudy Matzak var af den opfattelse, at en række aspekter ved den ordning, der var gældende for ham, herunder navnlig aflønningen for standby-vagt, var utilfredsstillende, anlagde han sag ved tribunal du travail de Nivelles (arbejdsretten i første instans i Nivelles), som tog hovedparten af hans påstande til følge i dom af 23. marts 2012.

13. Nivelles by iværksatte derefter appel til prøvelse af denne afgørelse ved cour du travail de Bruxelles (appeldomstolen i arbejdsretlige sager i Bruxelles). Retten bemærkede, at arbejdstid i henhold til belgisk ret generelt defineres som den tid, hvori arbejdstageren står til arbejdsgiverens rådighed, og at arbejdstagerens tilstedeværelse ikke forekommer at være afgørende. I lyset af Domstolens fortolkning af artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88<sup>10</sup> forekommer det, at definitionerne af arbejdstid i belgisk ret og EU-retten ikke er helt sammenfaldende. Retten har også bemærket, at der i national retspraksis er en tendens til at løse problemstillingen om aflønningen af deltidsbrandmænd, såsom Rudy Matzak, ved hovedsageligt eller udelukkende at støtte sig til den EU-retlige definition af begrebet »arbejdstid«. Eftersom retten er af den opfattelse, at Domstolens fortolkning af visse bestemmelser i direktiv 2003/88 er nødvendig for at løse den verserende tvist, har retten forelagt følgende præjudicielle spørgsmål i medfør af artikel 267 TEUF:

- »1) Skal artikel 17, stk. 3, litra c), nr. iii), i direktiv [2003/88] fortolkes således, at den giver medlemsstaterne ret til at udelukke visse kategorier af brandmænd ansat af det offentlige brandvæsen fra alle bestemmelserne til gennemførelse af dette direktiv i national ret, herunder de bestemmelser, hvorved arbejdstid og hviletid defineres?
- 2) For så vidt som direktiv [2003/88] ikke indeholder minimumsstandarder, skal det da fortolkes således, at det ikke er til hinder for, at den nationale lovgiver opretholder eller vedtager en bredere definition af arbejdstid?

6 – Rudy Matzak er i forelæggelseskendelsen beskrevet som »pompier volontaire« (frivillig brandmand). Det forekommer imidlertid klart, at han modtager betaling fra arbejdsgiveren, når han er i aktiv tjeneste. Det Forenede Kongeriges regering bemærker, at brandmænd i Det Forenede Kongerige kan være omfattet af tre kategorier: i) professionelle brandmænd, som er almindeligt fuldtidsansat og aflønnes som sådan, ii) deltidsbrandmænd, som betales et honorar for at stille sig til rådighed som tilkaldevagt i visse perioder, og iii) frivillige brandmænd, som ikke aflønnes. Selv om det forekommer, at deltidsbrandmænd i Det Forenede Kongerige ikke kun får betaling for den tid, de er i aktiv tjeneste, men også (i modsætning til Rudy Matzak) for den tid, hvor de har vagt (i det mindste delvist), har jeg anvendt det begreb i dette forslag til afgørelse, eftersom det minder mest om den situation, som Rudy Matzak befinder sig i. Jf. dog yderligere punkt 22 nedenfor.

7 – Rudy Matzak har i de skriftlige indlæg anført, at hans arbejdsgiver siden april 2015 har været Zone de secours du Brabant Wallon (Walloon Brabant Redningstjeneste). Intet synes at ændres herefter.

8 – Forelæggelseskendelsen anvender også udtrykket »tilkaldevagt« (*»heures de garde à domicile«*). Eftersom det imidlertid forekommer klart, at der ikke er noget krav om enten, at bopælen skal være inden for en afstand af otte minutter fra brandstationen, eller hvis den er, at brandmanden skal forblive på bopælen i de pågældende tidsrum, anvender jeg udtrykkene »standby-tid« og »standby-vagt« nedenfor for den tid, hvor arbejdsgiveren skal kunne komme i kontakt med arbejdstageren, men han ikke nødvendigvis skal være til stede på arbejdspladsen (jf. dom af 5.10.2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584, præmis 18).

9 – Jf. punkt 9 ovenfor.

10 – Jf. punkt 51 ff. nedenfor.

- 3) Henset til artikel 153, stk. 5, TEUF og målene med direktiv [2003/88] skal dette direktivs artikel 2, for så vidt som det definerer de vigtigste begreber, der anvendes i direktivet, bl.a. arbejdstid og hviletid, da fortolkes således, at det ikke finder anvendelse på begrebet arbejdstid, der gør det muligt at fastsætte lønnen i forbindelse med tilkaldevagt?
- 4) Udgør direktiv [2003/88] en hindring for, at tilkaldevagt betragtes som arbejdstid, når de krav, der stilles til arbejdstageren i denne vagtperiode (f.eks. forpligtelsen til at reagere på arbejdsgiverens opkald inden for en frist på 8 minutter), selv om den udføres i arbejdstagerens hjem, i betydeligt omfang begrænser dennes mulighed for at udføre andre aktiviteter?«

14. Parterne i hovedsagen, den belgiske, den franske, den nederlandske og Det Forenede Kongeriges regering samt Europa-Kommissionen har indgivet skriftlige indlæg i sagen. Alle disse parter, med undtagelse af den nederlandske regering, afgav mundtlige indlæg og besvarede Domstolens spørgsmål i retsmødet den 15. december 2016.

## Bedømmelse

### *Indledende spørgsmål*

#### *Formaliteten*

15. Både Nivelles by og Kommissionen har fremsat indsigelser, som (helt eller delvist) berører formaliteten ved anmodningen om præjudiciel afgørelse<sup>11</sup>.

16. De har gjort dette på grundlag af, at genstanden for tvisten ved den forelæggende ret er den aflønning, som Rudy Matzak har ret til for sin tjeneste som deltidsbrandmand, og ikke problemstillingen vedrørende hans arbejdstid. Eftersom artikel 153, stk. 5, TEUF undtager sager vedrørende lønforhold fra anvendelsesområdet for artikel 153 (der omfatter forbedring af arbejdstageres sikkerhed og sundhed, som direktiv 2003/88 omhandler), vedrører den forelæggende rets spørgsmål forhold, som Domstolen ikke har kompetence til at afgøre.

17. Det fremgår i denne henseende af fast retspraksis, at Domstolen kun kan afslå at træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål fra en national ret, når det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en saglig korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål. Når der opstår et spørgsmål om EU-retten, er der således en formodning for, at det er relevant<sup>12</sup>.

18. Opstår der et sådant spørgsmål i denne sag?

19. Det gør der efter min opfattelse.

20. Mens det klart fremgår af forelæggelseskendelsen og de nationale sagsakter, der er fremlagt for Domstolen, at Rudy Matzaks sagsanlæg i det væsentlige vedrører spørgsmålet om hans aflønning, er det ikke i sig selv afgørende for, hvorvidt Domstolen bør besvare de præjudicielle spørgsmål. Det spørgsmål, der skal stilles i denne sammenhæng, er ikke: »Hvad er genstanden for sagsanlægget i hovedsagen?« Problemstillingen er snarere, om den fortolkning af EU-retten, der ønskes, er *forbundet*

11 – Jf. også punkt 29-31 om den belgiske regerings argumenter vedrørende formaliteten ved spørgsmål 2.

12 – Jf. i denne retning, bl.a. dom af 11.5.2017, Archus og Gama (C-131/16, EU:C:2017:358, præmis 42).

med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand. Det er i forelæggelseskendelsen anført, at den EU-retlige definition af begrebet »arbejdstid« er relevant for løsningen af problemstillingen vedrørende aflønning af deltidsbrandmænd, såsom Rudy Matzak<sup>13</sup>. Domstolens fortolkning af begrebet vil dermed bistå den forelæggende ret med at afgøre den for den ret verserende sag. På dette grundlag kan de præjudicielle spørgsmål antages til realitetsbehandling<sup>14</sup>.

### *Betydningen af begrebet »arbejdstager«*

21. Selv om artikel 2 i direktiv 2003/88 definerer »arbejdstid« under henvisning til bl.a. det tidsrum, hvor en »arbejdstager« er »på arbejde«, definerer direktivet ikke selve begrebet »arbejdstager«.

22. Den franske regering henviste i de skriftlige indlæg og under retsmødet til situationen i Frankrig, hvorom den gjorde gældende, at alle brandmænd, som ikke er professionelle, er ansat på et grundlag, der ikke indebærer et underordningsforhold, og hvorved de ikke modtager gage eller løn som sådan. De modtager snarere en godtgørelse (*»indemnité«*), hvori der ikke fradrages skat eller sociale sikringsbidrag. Tilsvarende har den belgiske regering anført, at deltidsbrandmænd i den medlemsstat ikke kvalificeres som arbejdstagere hvad angår de relevante bestemmelser i national ret<sup>15</sup>, men i stedet har status af »betalte frivillige« (*»bénévolat indemnisé«*).

23. Betyder dette, at disse brandmænd ikke skal kvalificeres som »arbejdstagere« i henhold til direktivet?

24. Domstolen har fundet, at begrebet »arbejdstager« i henhold til direktivet er et selvstændigt EU-retligt begreb<sup>16</sup>. Det bør fortolkes som »enhver person, der udøver en reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement«. Kendetegnet ved et arbejdsforhold er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger<sup>17</sup>. Domstolen har endnu ikke skullet behandle spørgsmålet om, hvad der udgør »vederlag« (eller løn) hvad angår denne definition. Der kan imidlertid udledes en vis vejledning af ordlyden af artikel 157, stk. 2, TEUF (i sammenhæng med lige løn), der definerer »løn« under henvisning til beløb »[...] som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte«<sup>18</sup>.

25. Domstolen fandt nærmere bestemt, at direktivet finder anvendelse på professionelle brandmænd<sup>19</sup>. Hvad angår udstrækningen heraf til brandmænd i andre kategorier bemærker jeg, at der ikke i forelæggelseskendelsen er noget forslag om, at brandmænd i Rudy Matzaks kategori ikke udøver nogen reel og egentlig virksomhed, og at de ikke er »under en anden persons ledelse« i form af brandvæsnet<sup>20</sup>. Hvis sidstnævnte skal fungere effektivt, skal alle medlemmer af brandvæsnet (uanset om de er professionelle brandmænd, deltidsbrandmænd eller frivillige brandmænd) klart arbejde under ledelse og følge ordrer, der gives, herunder stille sig til rådighed for aktiv tjeneste i en

13 – Jf. punkt 13 ovenfor.

14 – Vedrørende en nærmere analyse af Domstolens kompetence til at træffe afgørelse vedrørende en anmodning om præjudiciel afgørelse under omstændigheder med tilsvarende problemstillinger, jf. generaladvokat Wathelets forslag til afgørelse, Hälvä m.fl. (C-175/16, EU:C:2017:285, punkt 26-49). Den sag vedrører også direktiv 2003/88. Generaladvokat Wathelet konkluderede tilsvarende, at Domstolen skulle træffe afgørelse.

15 – Jf. punkt 8 ovenfor.

16 – Jf. dom af 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, præmis 28).

17 – Jf. dom af 26.3.2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, præmis 27, og den deri nævnte retspraksis).

18 – Jf. også dom af 10.6.2010, Bruno m.fl. (C-395/08 og C-396/08, EU:C:2010:329, præmis 46), hvori Domstolen fandt, at »det alene er kriteriet [...], der kan tillægges afgørende betydning« i sammenhæng med den nuværende artikel 157 TEUF. Domstolen har anvendt den samme definition hvad angår fortolkningen af begrebet »løn« i rammeaftalen om deltidsarbejde indgået den 6.6.1997, der er bilagt Rådets direktiv 97/81/EF af 15.12.1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9) (jf. dom af 5.11.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, præmis 16).

19 – Jf. kendelse af 14.7.2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, præmis 52), og dom af 14.10.2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, præmis 44).

20 – Jeg ser bort fra spørgsmålet om retsstillingen i Frankrig. Den er ikke omtvistet i denne sag.

turnusordning. Hvad angår spørgsmålet, om de beløb, som Rudy Matzak modtager for sin tjeneste, udgør »vederlag« eller »løn« i henhold til den test, der er opstillet i punkt 24 ovenfor, har Domstolen – bortset fra de (ganske ufokuserede) indlæg fra den belgiske regering – ikke modtaget mange oplysninger vedrørende de nøjagtige ordninger, som regulerer retsstillingen i den medlemsstat, og det er dermed ikke muligt at kommentere yderligere. Dette spørgsmål skal afgøres af den nationale ret under anvendelse af den test, som jeg netop har henvist til. Eftersom begrebet »arbejdstager« er et EU-retligt begreb, kan den nøjagtige betegnelse af status for den person, som præsterer tjenesteydelser, og kategoriseringen af de penge, som han modtager for at præstere tjenesteydelserne i henhold til national ret, pr. definition ikke være afgørende.

### ***Det første spørgsmål***

26. Den forelæggende ret har med det første spørgsmål i det væsentlige ønsket oplyst, om medlemsstaterne frit kan udelukke visse kategorier af brandmænd fra alle de bestemmelser, som gennemfører direktiv 2003/88 i national ret, herunder de bestemmelser, som definerer arbejdstid og hvileperioder.

27. Disse definitioner findes i direktivets artikel 2. Som det fremgår af ordlyden af artikel 17, stk. 3, i direktiv 2003/88, er det kun de bestemmelser, der er udtrykkeligt henvist til, der kan fraviges for bl.a. brandvæsnet<sup>21</sup>. Artikel 17, stk. 3, bestemmer dermed, at en medlemsstat, der opfylder kravene i artikel 17, stk. 2, frit kan fravige direktivets artikel 3, 4, 5, 8 og 16. Denne valgmulighed udstrækkes ikke til definitionerne af »arbejdstid« og »hvileperiode« i artikel 2, og eftersom artikel 17, stk. 3, på samme måde som alle undtagelsesbestemmelser<sup>22</sup> skal fortolkes indskrænkende, er der efter min opfattelse ikke plads til at vedtage en udvidende fremgangsmåde, som går videre end undtagelsens udtrykkelige ordlyd<sup>23</sup>.

28. Jeg er derfor af den opfattelse, at svaret på det første spørgsmål bør være, at artikel 17, stk. 3, litra c), nr. iii), i direktiv 2003/88 bør fortolkes således, at den kun giver medlemsstater mulighed for at undtage visse kategorier af brandmænd, der er rekrutteret af det offentlige brandvæsen, fra anvendelsesområdet for de bestemmelser i direktivet, der fremgår af artikel 17, stk. 3. Den giver ikke medlemsstater mulighed for at undtage disse arbejdstagere fra anvendelsesområdet for alle de bestemmelser, der gennemfører direktivet, og den giver navnlig ikke mulighed for, at disse arbejdstagere undtages fra anvendelsen af de bestemmelser, som definerer »arbejdstid« og »hvileperiode«.

### ***Det andet spørgsmål***

29. Den forelæggende ret har med det andet spørgsmål ønsket oplyst, om direktiv 2000/88 kan fortolkes således, at det ikke er til hinder for, at en medlemsstat vedtager en mindre restriktiv definition af »arbejdstid«, eftersom direktivet kun opstiller minimumskrav.

30. Den belgiske regering har argumenteret for, at dette spørgsmål skal afvises, idet den har bemærket, at den belgiske cour de cassation (kassationsdomstol) ved flere anledninger har fundet, at begrebet arbejdstid skal gives samme fortolkning i belgisk ret som i EU-retten, og at den forelæggende ret har alt det materiale til rådighed, som er nødvendigt for, at den kan forstå begrebet. Regeringen har i denne henseende navnlig støttet sig til Dzodzi-dommen<sup>24</sup>, idet den har argumenteret for, at denne

21 – Jf. i denne retning, dom af 14.10.2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, præmis 34 og 48 og den deri nævnte retspraksis).

22 – Jf. hvad angår artikel 17 i direktiv 2003/88 dom af 14.10.2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, præmis 40).

23 – Jf. dom af 1.12.2005, Dellas m.fl. (C-14/04, EU:C:2005:728, præmis 61), og kendelse af 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2011:122, præmis 45), hvori Domstolen stadfæstede denne fortolkning.

24 – Dom af 18.10.1990 (C-297/88 og C-197/89, EU:C:1990:360 (herefter »Dzodzi-dommen«)).

doms præmis 42 støtter det forslag, at der skal være en faktisk risiko for afvigelse mellem EU-retten på den ene side og en bestemmelse i national ret, som henviser til en bestemmelse i EU-retten, på den anden side, for, at Domstolen har kompetence til at træffe afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF under sådanne omstændigheder.

31. Jeg har allerede antydnet, at der er en formodning for relevans, når Domstolen anmodes om at fortolke en bestemmelse i EU-retten<sup>25</sup>. Jeg kan ikke se nogen grund til at afvige fra denne formodning her. Den forelæggende ret har anført, at spørgsmålene om aflønning af deltidsbrandmænd i henhold til national ret skal besvares på grundlag af den EU-retlige definition af »arbejdstid«<sup>26</sup>. Et svar på det andet spørgsmål forventes at bistå den forelæggende ret med at afgøre den for denne verserende sag. På dette grundlag bør Domstolen give svaret. Hvad angår anvendelsen af Dzodzi-dommen har Domstolen i efterfølgende praksis fundet, at den har kompetence til at træffe afgørelse i tilfælde, hvor de faktiske omstændigheder, som de nationale retter skal bedømme, ligger uden for EU-rettens anvendelsesområde, men hvor de pågældende EU-retlige bestemmelser blev gjort anvendelige ved national ret på grund af en henvisning deri til disse bestemmelsers indhold, eller hvor der ikke ved de nationale bestemmelser, der gengav de EU-retlige bestemmelser, var sket en begrænsning af disses anvendelse<sup>27</sup>. I denne sag forekommer det mig, at den nationale retsstilling, der er beskrevet i forelæggelseskendelsen, omfatter en henvisning til EU-retten, som ikke begrænser anvendelsen heraf. Jeg kan derfor ikke tilslutte mig den belgiske regerings argument. Det forekommer mig, at Domstolen har kompetence til at besvare dette spørgsmål, og at den følgelig bør gøre det.

32. Hvad angår selve spørgsmålet kan det umiddelbart se ud til, at det skal besvares bekræftende. Det er korrekt, at artikel 1 i direktiv 2003/88 bestemmer, at direktivet indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed, og at artikel 15, som både Rudy Matzak og Kommissionen har henvist til, giver medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Endvidere anfører definitionen af »arbejdstid« i artikel 2 udtrykkeligt, at der skal tages hensyn til »national lovgivning og/eller praksis«.

33. Den reelle retsstilling er efter min opfattelse mere kompliceret. Den (daværende) fællesskabslovgiver ønskede med vedtagelsen af direktiv 2008/33 at opstille minimumsforskrifter, der skulle anvendes i hele det, der nu er Den Europæiske Union<sup>28</sup>. Lovgiver gjorde dette ved bl.a. at give en definition af »arbejdstid«, som tilsigtede at være ensartet i alle medlemsstaterne. Det følger heraf, at disse definitioner skal fortolkes efter objektive kendetegn under hensyn til direktivets opbygning og formål, eftersom kun en sådan fortolkning kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater<sup>29</sup>. En medlemsstat har dermed ikke noget spillerum til at vedtage en mindre restriktiv udgave af nogen af disse definitioner ved gennemførelsen af direktivet.

34. Dette betyder naturligvis ikke, at medlemsstaterne ikke frit kan forbedre beskyttelsen i henhold til direktivet ved at anvende forskellige lovgivningsteknikker. Medlemsstaterne kan f.eks. fastsætte længere minimumshvileperioder end dem, der er fastsat i direktivets artikel 3-7, ved udøvelsen af de rettigheder, som artikel 15 tildeler dem. Det samme gælder for bestemmelserne, som regulerer nat- og skifteholdsarbejde i artikel 8-13. Medlemsstaterne skal dog bibeholde *definitionerne* af »arbejdstid« og »hvileperiode« i artikel 2, hvis de gør det.

25 – Jf. punkt 17 ovenfor.

26 – Jf. punkt 13 ovenfor.

27 – Jf. dom af 17.7.1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis). Jf. også dom af 21.12.2011, Cicala (C-482/10, EU:C:2011:868, præmis 17).

28 – Jf. direktivets artikel 1.

29 – Jf. i denne retning, bl.a. dom af 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 58 og 59 og den deri nævnte retspraksis).



35. Jeg er derfor af den opfattelse, at svaret på det andet spørgsmål bør være, at direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at det er til hinder for, at en medlemsstats nationale lovgiver anvender eller indfører en definition af »arbejdstid«, der er mindre restriktiv end den i direktivet opstillede. Medlemsstatens lovgiver kan dog forbedre beskyttelsen af arbejdstagere, forudsat at lovgiver herved ikke afviger fra definitionen.

### *Det tredje spørgsmål*

36. Den forelæggende ret har med det tredje spørgsmål ønsket oplyst, om artikel 2 i direktiv 2003/88, for så vidt som den definerer det, som den forelæggende ret kalder »de vigtigste begreber, der anvendes« i direktivet, herunder navnlig »arbejdstid« og »hvileperiode«, kan fortolkes således, at den ikke finder anvendelse på begrebet arbejdstid, som anvendes ved fastsættelsen af aflønningen af brandmænd, såsom Rudy Matzak.

37. For at besvare dette spørgsmål er det nødvendigt at afgrænse det. For det første og for så vidt som det er relevant her, definerer artikel 2 i direktiv 2003/88 ikke andre tidsbegreber end »arbejdstid« og den naturlige følge heraf, »hvileperiode«. Om definitionen af »arbejdstid« er udstrakt til at dække omstændigheder, såsom omstændighederne for arbejdstagere i Rudy Matzaks situation, er genstanden for den forelæggende rets fjerde spørgsmål.

38. For det andet er det helt utvivlsomt, at Domstolens rolle i henhold til proceduren i artikel 267 TEUF er begrænset til at fortolke EU-retten. Domstolen kan ikke fortolke national ret, hvilket helt og holdent tilkommer retterne i den berørte medlemsstat<sup>30</sup>. Mens den forelæggende ret har anført, at der er en tendens i national ret til at løse problemstillingen med aflønning af deltidsbrandmænd ved at støtte sig til den EU-retlige definition af begrebet »arbejdstid«<sup>31</sup>, er disse reglers funktion i henhold til national ret dermed ikke en problemstilling, som Domstolen kan tage hånd om. Forudsat at de nationale regler er i overensstemmelse med EU-retten, kan medlemsstaterne frit opbygge den omtvistede nationale lovgivning, som de måtte ønske, og det er deres nationale domstole, der skal fortolke den. Jeg vil derfor (kun) behandle problemstillinger vedrørende EU-retten i min analyse af dette spørgsmål.

39. I lyset af disse betragtninger forekommer det mig, at det tredje spørgsmål bedst kan forstås som et spørgsmål om, hvorvidt definitionen af »arbejdstid« i artikel 2 i direktiv 2003/88, automatisk og uden videre, også finder anvendelse ved reguleringen af lønnen til arbejdstagere, der kan drage fordel af den beskyttelse af deres sikkerhed og sundhed, som direktivet giver.

40. Der er efter min opfattelse ikke en sådan automatisk forbindelse.

41. Direktiv 2003/88 blev vedtaget på grundlag af det, der nu er artikel 153, stk. 2, TEUF. Bestemmelsen giver EU-lovgiver beføjelse til at udstede direktiver, som opstiller minimumsforskrifter om gradvis harmonisering hvad angår (for så vidt det er relevant for dette forslag til afgørelse) sundhed og sikkerhed [artikel 153, stk. 1, litra a)], arbejdsvilkår [artikel 153, stk. 1, litra b)] og social sikring [artikel 153, stk. 1, litra c)]. Stk. 5 anfører udtrykkeligt, at »[b]estemmelserne i denne artikel [ikke gælder] for lønforhold«. Sidstnævnte er dermed udelukkende et forhold for medlemsstaterne<sup>32</sup>.

30 – Jf. i denne retning, bl.a. dom af 19.2.2009, Schwarz (C-321/07, EU:C:2009:104, præmis 48).

31 – Jf. punkt 13 ovenfor.

32 – Jf. i denne henseende dom af 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, præmis 40).

42. Denne kompetencefordeling afspejles også i Domstolens praksis. I dommen i sagen *Dellas m.fl.*<sup>33</sup> bemærkede Domstolen vedrørende direktiv 93/104, at både direktivets formål og faktiske ordlyd førte til den konklusion, at det ikke fandt anvendelse på arbejdstageres aflønning. Domstolen tilføjede videre, at en sådan fortolkning utvetydigt fulgte af det, der nu er artikel 153, stk. 5, TEUF<sup>34</sup>. I *Vorel*-kendelsen stadfæstede Domstolen anvendelsen af dette princip i forhold til direktiv 2003/88<sup>35</sup>.

43. Dette kan i sig selv siges at være svaret på det tredje spørgsmål. Den nederlandske regering har dog med rette bemærket, at selv om direktiv 2003/88 ikke pålægger medlemsstaten at anvende definitionen af »arbejdstid« på spørgsmål om aflønning, bestemmer det heller ikke, at de ikke kan gøre det. En medlemsstat har derfor kompetence til at indføre national lovgivning, som bestemmer, at aflønning af en eller flere kategorier af arbejdstagere bygger på denne definition. Ansættelseskontrakter og kollektive aftaler anvender også typisk »arbejdstid« i sammenhæng med antallet af arbejdstimer og de aftalte lønsatser for at fastsætte den overordnede aflønning. Sådanne lønsatser kan også være forskellige, afhængig af den pågældende type af arbejdstid (aktiv tjenestetid, tilkaldevagt)<sup>36</sup>. Alt dette henhører under national ret.

44. Jeg er derfor af den opfattelse, at svaret på det tredje spørgsmål bør være, at definitionen af »arbejdstid« i artikel 2 i direktiv 2003/88 ikke automatisk og uden videre finder anvendelse som regulering af lønnen til arbejdstagere, der kan drage fordel af den beskyttelse i forhold til sikkerhed og sundhed, som direktivet giver. Selv om direktivet ikke pålægger medlemsstaterne at anvende definitionen af »arbejdstid« på spørgsmål om aflønning, bestemmer det dog heller ikke, at de ikke kan gøre det. Det følger heraf, at medlemsstaterne frit kan indføre national lovgivning, hvorefter aflønningen af en eller flere kategorier af arbejdstagere skal bygge på denne definition.

#### ***Det fjerde spørgsmål***

45. Den forelæggende ret har med det fjerde spørgsmål i det væsentlige ønsket oplyst, om definitionen af »arbejdstid« i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 bør fortolkes således, at den er udstrakt til arbejdstagere, såsom Rudy Matzak, der er ansat som standby-vagt, og som skal være i stand til at svare på arbejdsgivers opkald inden for et kort tidsrum (i denne sag otte minutter) uden samtidig at skulle være fysisk til stede i arbejdsgiverens virksomhed, og hvis mulighed for at foretage sig andet i det pågældende tidsrum følgerig kan være begrænset.

46. Indledningsvis bør jeg nævne, at selv om den forelæggende ret har formuleret spørgsmålet på det grundlag, at tilkaldevagten »udføres i arbejdstagerens hjem«, er det faktiske krav, som forelæggelseskendelsen henviser til, ikke den tid, som tilbringes i arbejdstagerens hjem, men snarere, at han skal være i stand til at nå hen til arbejdspladsen på otte minutter<sup>37</sup>. Når dette er sagt, kan det i praksis godt være tilfældet, at arbejdstagere tilbringer deres tid hjemme, når de står standby, og at de som en direkte følge af dette krav skal have deres hjem inden for det område, som denne begrænsning påkræver.

47. Hvad angår spørgsmålets realitet har Rudy Matzak argumenteret for, at de faktiske omstændigheder i denne sag, sammenholdt med Domstolens praksis, betyder, at hans standby-perioder klart udgør arbejdstid. Navnlige er det forhold, at han ikke skal udføre faktiske opgaver, mens han har vagt, irrelevant. Han skal stå til arbejdsgiverens rådighed og kunne kontaktes hele tiden, og hans bevægelsesfrihed og frihed til at ordne sine egne ting er følgerig yderst begrænset i

33 – Dom af 1.12.2005, *Dellas m.fl.* (C-14/04, EU:C:2005:728).

34 – Jf. i denne retning, *Dellas m.fl.* (C-14/04, EU:C:2005:728, præmis 38 og 39).

35 – Kendelse af 11.1.2007, *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, præmis 32 og 35). Jf. også kendelse af 4.3.2011, *Grigore* (C-258/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2011:122, præmis 81-84), og dom af 10.9.2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 48). Den eneste undtagelse til dette princip findes i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, som vedrører årlig betalt ferie.

36 – Jf. f.eks. kendelse af 11.1.2007, *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, præmis 11 ff.).

37 – Jf. punkt 9 ovenfor.

de perioder, hvor han har vagt. Hvis han ikke efterlever disse krav, kan der være disciplinære, og muligvis strafferetlige, sanktioner. Rudy Matzaks situation, som omfatter en pligt til at være på arbejdsstedet inden for et meget kort tidsrum, er faktisk mere begrænset end situationen for en arbejdstager, der har tilkaldevagt, men som har væsentligt længere tid til at ankomme eller kan gribe ind på afstand. Det følger heraf, at han skal anses for at stå til arbejdsgiverens rådighed på alle relevante tidspunkter.

48. Mens jeg godt kan se – i det mindste til en vis grad – logikken i dette indlæg, er jeg ikke af den opfattelse, at retsstillingen er så ligetil som foreslået af Rudy Matzak.

49. Udgangspunktet for enhver analyse må efter min opfattelse være ordlyden af artikel 2, nr. 1) og 2), i direktiv 2003/88. Artiklen definerer »arbejdstid« som »det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver [...]«, og »hvileperiode« som »det tidsrum, der ikke er arbejdstid«. Som en række af de parter, der har indgivet indlæg, og endog Domstolen i sin praksis, har bemærket, er sondringen dermed binær: Enten er tiden arbejdstid, eller også er den ikke<sup>38</sup>. Lovgiver har ikke anset det for hensigtsmæssigt at opstille yderligere kategorier, hvorved der kunne gives mulighed for en vis grad af forfinelse eller raffinement. Denne mangel på fleksibilitet er måske beklagelig, men ordlyden af bestemmelserne er, som de er.

50. Eftersom kategorien »hvileperiode« pr. definition er en restkategori, vil jeg i den følgende analyse koncentrere mig om begrebet »arbejdstid«. Der kan i Domstolens praksis allerede findes en vis vejledning til, hvordan begrebet skal fortolkes.

51. Domstolen har således gentagne gange fundet, at begrebet »arbejdstid« i henhold til direktiv 2003/88 er et selvstændigt EU-retligt begreb, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til direktivets opbygning og formål, som tilsigter at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagerens leve- og arbejdsvilkår<sup>39</sup>. Domstolen kræver, at tre betingelser er opfyldt. For det første skal arbejdstageren være »på arbejde«, for det andet skal han stå til arbejdsgiverens rådighed, og for det tredje skal han udføre sin beskæftigelse eller sine opgaver<sup>40</sup>.

52. Den første anledning, hvor Domstolen blev anmodet om at fortolke disse krav, var i Simap-sagen<sup>41</sup>. Sagen vedrørte tilkaldevagt for læger i primære behandlingsenheder i sundhedscentre. De skulle en del af tiden være til stede på arbejdspladsen, mens de i den resterende tid blot skulle kunne »kontaktes«. Domstolen fandt, at der var en væsentlig forskel mellem de to. Hvad angår førstnævnte betød det forhold, at lægerne skulle være til stede og stå til rådighed på arbejdsstedet med henblik på at præstere faglige tjenesteydelser, at de udførte deres opgaver, selv hvis den udøvede virksomhed kunne afhænge af omstændighederne. Kravene i artikel 2, nr. 1), var følgelig opfyldt. Hvad angår sidstnævnte kunne lægerne imidlertid råde over deres tid med færre begrænsninger og bruge den i egen interesse, selv hvis de stod til arbejdsgiverens rådighed, for så vidt som det var muligt at kontakte dem. Den tid var derfor omfattet af kategorien »hvileperiode«<sup>42</sup>.

38 – Jf. dom af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 25 og 26 og den deri nævnte retspraksis).

39 – Jf. dom af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis).

40 – Jf. dom af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

41 – Dom af 3.10.2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528 (herefter »Simap-dommen«).

42 – Jf. dommens præmis 48-50.

53. Jaeger-dommen<sup>43</sup> vedrørte en hospitalslæge, som var forpligtet til at tilbringe tilkaldevagten i arbejdsgiverens virksomhed. Han fik tildelt et værelse med en seng, som han kunne sove i, når hans tjenester ikke var påkrævede. Domstolen gentog sine betragtninger i Simap-dommen<sup>44</sup>, men bemærkede, at der i den sag ikke var truffet afgørelse om omstændigheder, hvor det var op til arbejdstageren, om han ville hvile sig eller sove, mens han havde tjeneste i arbejdsgiverens virksomhed. Domstolen udtalte, at dette punkt var irrelevant. Den »afgørende begrundelse« var, at arbejdstageren var forpligtet til at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren havde anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre arbejde, såfremt der opstod behov herfor. Det fulgte heraf, at arbejdstageren ikke kunne siges at »hvile sig« i de pågældende tidsrum<sup>45</sup>. Domstolen gjorde det imidlertid ved besvarelsen af den nationale rets spørgsmål klart, at afgørelsen fandt anvendelse i en situation, hvor arbejdstagerens »fysisk[e] tilstedeværelse på hospitalet« var påkrævet<sup>46</sup>. De pågældende arbejdstagere var væsentligt begrænset med hensyn til at råde over tiden og var adskilt fra deres familier og sociale omgivelser. Domstolen tilføjede, at fortolkningen af begrebet »arbejdstid« ikke kunne anfægtes med modargumenter om de økonomiske og organisatoriske konsekvenser, som visse medlemsstater havde argumenteret for ville opstå, hvis sådan tid blev klassificeret som »arbejdstid«<sup>47</sup>.

54. I dommen i sagen Dellas m.fl.<sup>48</sup>, som ligeledes omhandlede et krav om, at specialpædagogiske arbejdstagere skulle tilbringe vagttjenester i arbejdsgiverens virksomhed, nåede Domstolen en identisk konklusion som i Jaeger-dommen.

55. Grigore-kendelsen<sup>49</sup> vedrørte en skovarbejder, hvis arbejdsgiver stillede en tjenestebolig, som lå i den skov, han havde ansvaret for, til rådighed. Han skulle tilbringe bestemte tidsrum dér<sup>50</sup>. Domstolen fandt, at boligens tilrådighedsstillelse ikke i sig selv var afgørende bevis for, at tid, der blev tilbragt dér, udgjorde arbejdstid af den blotte grund, at den lå inden for Nicușor Grigores arbejdsområde. Hvis det var korrekt, at han imidlertid havde pligt til at stå omgående til rådighed for arbejdsgiveren med henblik på at yde passende tjenester, såfremt der opstod behov, ville definitionen af begrebet imidlertid være opfyldt<sup>51</sup>.

56. Endelig<sup>52</sup> blev Domstolen i dommen i sagen Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (herefter »Tyco-dommen«)<sup>53</sup> anmodet om at overveje spørgsmålet, om tid, som arbejdstagere, der ikke har en fast eller sædvanlig arbejdsplads, anvender på at rejse mellem deres hjem og arbejdsgiverens kunder, udgjorde »arbejdstid«. Domstolen fandt, at det gjorde den. Domstolen bemærkede navnlig det princip, der stammer fra Jaeger-dommen, hvorefter den afgørende faktor ved afgørelsen af, om definitionen er opfyldt, er kravet om at opholde sig det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér straks at kunne udføre de fornødne opgaver. Samtidig fremhævede Domstolen udtalelsen i Simap-dommen, hvorefter arbejdstagernes mulighed for at bruge deres tid i egen interesse er et element, der kan vise, at den omhandlede tidsperiode ikke udgør arbejdstid som omhandlet i direktiv 2003/88. Dette var ikke tilfældet med arbejdstagerne i hovedsagen. Selv om de dog havde en vis frihed, når de rejste, var de ikke desto mindre nødt til at efterkomme arbejdsgiverens anvisninger i de pågældende tidsrum<sup>54</sup>.

43 – Dom af 9.9.2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437 (herefter »Jaeger-dommen«)).

44 – Jf. dommens præmis 48-51.

45 – Jf. i denne retning dommens præmis 60-65.

46 – Jf. dommen præmis 71 og domskonklusionens punkt 1.

47 – Jf. dommens præmis 66.

48 – Dom af 1.12.2005, Dellas m.fl. (C-14/04, EU:C:2005:728 (herefter »Dellas-dommen«)).

49 – Kendelse af 4.3.2011, Grigore (C-258/10, ikke trykt i Sml., EU:C:2011:122 (herefter »Grigore-kendelsen«)).

50 – Kendelsen gør det klart, at det nøjagtige omfang af denne forpligtelse var uklart. Jf. navnlig præmis 35.

51 – Jf. navnlig kendelsens præmis 64-70.

52 – Jeg bør for fuldstændighedens skyld nævne, at Domstolen i dom af 23.12.2015, Kommissionen mod Grækenland (C-180/14, ikke trykt i Sml., EU:C:2015:840), gentog sin konklusion i Simap-dommen og i Jaeger-dommen (jf. dommens præmis 36 og 37).

53 – Dom af 10.9.2015 (C-266/14, EU:C:2015:578).

54 – Jf. dommens præmis 35, 37 og 39.

57. Det forekommer mig, at udtalelsen, hvorefter »kravet om at opholde sig det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér straks at kunne udføre de fornødne opgaver«, er det »afgørende element« ved afgørelsen af, hvad der udgør og ikke udgør arbejdstid, bør læses med en vis forsigtighed. Den fandt åbenbart anvendelse i sager som Jaeger-sagen og sagen Dellas m.fl., hvor der var pligt til at tilbringe vagttjeneste på arbejdsgiverens lokalitet. Det forhold, at arbejdstageren faktisk ikke arbejder hele tiden, er irrelevant. Ligeledes lagde Domstolen også vægt på – selv om det dog ikke var afgørende i Grigore-kendelsen – den grad af frihed, som arbejdstageren havde. Dette aspekt var faktisk kernen i Domstolens dom i Simap-sagen. Kvaliteten af den tid, som arbejdstageren tilbringer, mens han har standby-vagt (som det f.eks. fremgår af hans mulighed for at bruge tiden på egne interesser og familie)<sup>55</sup>, forekommer mig lige så relevant. Det forhold, at en arbejdstager kan pålægges at anvende standby-tid inden for en radius, der er forholdsvis tæt på hans arbejdssted, ændrer efter min opfattelse ikke på behovet for at tage reelt hensyn til kvaliteten af den tid, han tilbringer. Bortset fra, når en arbejdstager kan være i stand til at gribe ind på afstand, ligger det i arten af denne type tjeneste, at han kan være forpligtet til at forblive tæt på arbejdspladsen. Det er kvaliteten af den tid, han tilbringer, snarere end den nøjagtige afstand til arbejdspladsen, der er altafgørende i denne sammenhæng. Det er den forelæggende ret, som alene kan bedømme de faktiske omstændigheder, der skal afgøre, om kvaliteten af Rudy Matzaks standby-tid blev ødelagt i et sådant omfang af de begrænsninger, som arbejdsgiveren pålagde, at den bør anses for arbejdstid.

58. Jeg er derfor af den opfattelse, at svaret på det fjerde spørgsmål bør være, at definitionen af »arbejdstid« i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 ikke bør fortolkes således, at den automatisk udstrækkes til arbejdstagere på standby-vagt, som pålægges at være i stand til at svare på deres arbejdsgiveres opkald inden for et kort tidsrum (uden samtidig at være pålagt at være fysisk til stede i arbejdsgiverens virksomhed), og hvis muligheder for at udøve andre aktiviteter i det pågældende tidsrum følgelig kan være begrænset. Det er snarere nødvendigt at tage hensyn til kvaliteten af den tid, som arbejdstageren kan nyde, når han har denne form for vagt, f.eks. hans mulighed for at bruge tiden på egne interesser og familie. Det er kvaliteten af den tid, han tilbringer, snarere end den nøjagtige afstand til arbejdspladsen, der er altafgørende i denne sammenhæng. Om sådan tid kan anses for »arbejdstid« i et bestemt tilfælde, skal afgøres af den nationale ret på grundlag af de faktiske omstændigheder.

### Forslag til afgørelse

59. På baggrund af de ovenstående betragtninger er jeg af den opfattelse, at Domstolen bør besvare de af cour du travail de Bruxelles (appeldomstolen i arbejdsretlige sager i Bruxelles, Belgien) stillede spørgsmål således:

»1) Artikel 17, stk. 3, litra c), nr. iii), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden bør fortolkes således, at den kun giver medlemsstater mulighed for at undtage visse kategorier af brandmænd, der er rekrutteret af det offentlige brandvæsen, fra anvendelsesområdet for de bestemmelser i direktivet, der fremgår af artikel 17, stk. 3. Den giver ikke medlemsstater mulighed for at undtage disse arbejdstagere fra anvendelsesområdet for alle de bestemmelser, der gennemfører direktivet, og den giver navnlig ikke mulighed for, at disse arbejdstagere undtages fra anvendelsen af de bestemmelser, som definerer »arbejdstid« og »hvileperiode«.

<sup>55</sup> – Jf. generaladvokat Saggios forslag til afgørelse Simap (C-303/98, EU:C:1999:621, punkt 37). Jf. også dom af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 37), hvori Domstolen fandt, at »arbejdstagernes mulighed for at råde over deres tid med færre begrænsninger og bruge den i egen interesse er et element, der kan vise, at den omhandlede tidsperiode ikke udgør arbejdstid som omhandlet i direktiv 2003/88«.

- 2) Direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at det er til hinder for, at en medlemsstats nationale lovgiver anvender eller indfører en definition af »arbejdstid«, der er mindre restriktiv end den i direktivet opstillede. Medlemsstatens lovgiver kan dog forbedre beskyttelsen af arbejdstagere, forudsat at lovgiver herved ikke afviger fra definitionen.
- 3) Definitionen af »arbejdstid« i artikel 2 i direktiv 2003/88 finder ikke, automatisk og uden videre, anvendelse som regulering af lønnen til arbejdstagere, der kan drage fordel af den beskyttelse i forhold til sikkerhed og sundhed, som direktivet giver. Selv om direktivet ikke pålægger medlemsstaterne at anvende definitionen af »arbejdstid« på spørgsmål om aflønning, bestemmer det dog heller ikke, at de ikke kan gøre det. Det følger heraf, at medlemsstaterne frit kan indføre national lovgivning, hvorefter aflønningen af en eller flere kategorier af arbejdstagere skal bygge på denne definition.
- 4) Definitionen af »arbejdstid« i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 bør ikke fortolkes således, at den automatisk udstrækkes til arbejdstagere på standby-vagt, som pålægges at være i stand til at svare på deres arbejdsgiveres opkald inden for et kort tidsrum (uden samtidig at være pålagt at være fysisk til stede i arbejdsgiverens virksomhed), og hvis muligheder for at udøve andre aktiviteter i det pågældende tidsrum følgelig kan være begrænset. Det er snarere nødvendigt at tage hensyn til kvaliteten af den tid, som arbejdstageren kan nyde, når han har denne form for vagt, f.eks. hans mulighed for at bruge tiden på egne interesser og familie. Det er kvaliteten af den tid, han tilbringer, snarere end den nøjagtige afstand til arbejdspladsen, der er altafgørende i denne sammenhæng. Om sådan tid kan anses for »arbejdstid« i et bestemt tilfælde, skal afgøres af den nationale ret på grundlag af de faktiske omstændigheder.«