



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

9. marts 2021 \*

»Præjudiciel forelæggelse – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – direktiv 2003/88/EF – artikel 2 – begrebet »arbejdstid« – periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet – specifikt arbejde med vedligeholdelse af TV-sendemaster beliggende langt fra beboede områder – direktiv 89/391/EØF – artikel 5 og 6 – psykosociale risici – pligt til forebyggelse heraf«

I sag C-344/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Vrhovno sodišče (øverste domstol, Slovenien) ved afgørelse af 2. april 2019, indgået til Domstolen den 2. maj 2019, i sagen

**D.J.**

mod

**Radiotelevizija Slovenija,**

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, R. Silva de Lapuerta, afdelingsformændene A. Arabadjiev, A. Prechal, M. Vilaras og N. Piçarra samt dommerne T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos (refererende dommer) og L.S. Rossi,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: fuldmægtig M. Longar,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 22. juni 2020,

efter at der er afgivet indlæg af:

- D.J. ved advokaterne M. Šafar og P. Boršnak,
- Radiotelevizija Slovenija ved advokaterne E. Planinc Omerzel og G. Dernovšek,

\* Processprog: slovensk.

- den slovenske regering ved A. Grum og N. Pintar Gosenca, som befuldmægtigede,
- den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget,
- Europa-Kommissionen ved B. Rous Demiri, B.-R. Killmann og M. van Beek, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 6. oktober 2020, afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem D.J. og Radiotelevizija Slovenija vedrørende løn, som D.J. kræver for de ydelser med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, som han har leveret. Det præciseres indledningsvis, at begrebet »vagtjeneste« generelt omfatter alle de perioder, hvorunder arbejdstageren står til arbejdsgiverens rådighed for at kunne levere en arbejdsydelse efter sidstnævntes ønske, mens udtrykket »vagtjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet« omhandler de af disse perioder, hvorunder arbejdstageren ikke er tvunget til at forblive på sit arbejdssted.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

##### *Direktiv 89/391/EØF*

- 3 Artikel 5, stk. 1, 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) fastsætter:  
  
»Arbejdsgiveren har pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der er forbundet med arbejdet.«
- 4 Dette direktivs artikel 6 bestemmer:  
  
»1. Som et led i arbejdsgiverens ansvar træffer denne de nødvendige foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, herunder aktiviteter til forebyggelse af erhvervsbetingede risici, til oplysning og til oplæring samt tilrettelæggelse af en ordning og tilvejebringelse af de nødvendige midler.

Arbejdsgiveren skal drage omsorg for, at disse foranstaltninger tilpasses for at tage hensyn til ændrede omstændigheder, og søge at forbedre de eksisterende forhold.

2. Arbejdsgiveren iværksætter de i stk. 1, første afsnit, nævnte foranstaltninger, på grundlag af følgende generelle forebyggelsesprincipper:

- a) forhindring af risici
- b) evaluering af risici, som ikke kan forhindres
- c) bekæmpelse af risici ved kilden

[...]

3. Med forbehold af de øvrige bestemmelser i dette direktiv skal arbejdsgiveren under hensyn til arten af virksomhedens og/eller institutionens aktiviteter:

- a) vurdere risiciene for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, blandt andet ved valg af arbejdsudstyr, kemiske stoffer og præparater samt ved indretning af arbejdsstederne.

Som en følge af denne vurdering skal de forebyggende aktiviteter samt de arbejds- og produktionsmetoder, arbejdsgiveren anvender, om nødvendigt:

- sikre en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed
- integreres i samtlige aktiviteter i virksomheden og/eller institutionen og på alle niveauer inden for arbejdsmiljøet

[...]«

*Direktiv 2003/88*

5 Artikel 1 i direktiv 2003/88 bestemmer:

»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.

[...]«

6 Dette direktivs artikel 2 fastsætter:

»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

[...]«

7 Det nævnte direktivs artikel 7, stk. 1, har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.«

### **Slovensk ret**

8 Artikel 142 i Zakon o delovnih razmerjih (lov om arbejdsforhold) af 5. marts 2013 (Uradni list RS, nr. 21/13) fastsætter:

»(1) Arbejdstid er effektiv arbejdstid og pauser som omhandlet i denne lovs artikel 154 samt den tid, der svarer til berettiget fravær fra arbejdet i overensstemmelse med loven og den kollektive overenskomst eller generelle retsakter.

(2) Effektiv arbejdstid er hele den tid, hvorunder arbejdstageren arbejder, hvilket betyder, at arbejdstageren er til rådighed for arbejdsgiveren og opfylder sine arbejdsforpligtelser i henhold til arbejdskontrakten.

(3) Effektiv arbejdstid udgør grundlaget for beregningen af arbejdsproduktiviteten.«

9 Artikel 46 i Kolektivna pogodba za javni sektor (kollektiv overenskomst for offentligt ansatte) af 5. juni 2008 (Uradni list RS, nr. 57/08 ff.) fastsætter:

»Den offentligt ansatte har ret til et løntillæg for en sammenhængende periode med tilkaldevagt på 20% af timelønnen for grundlønnen. Den offentligt ansattes sammenhængende perioder med tilkaldevagt medregnes ikke som arbejdstid.«

### **Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

10 Fra den 1. august 2008 til den 31. januar 2015 arbejdede D.J. som teknisk specialist i transmissionscentre i Pohorje (Slovenien) og derefter i Krvavec (Slovenien). Arbejdets art, afstanden mellem disse transmissionscentre og hans bopæl og den til tider vanskelige adgang til centrene gjorde det nødvendigt, at han opholdt sig i nærheden af transmissionscentre. Det ene af disse to centre lå i øvrigt så langt fra D.J.s bopæl, at det var umuligt for ham at tage hjem hver dag, selv under de mest gunstige vejrforhold. D.J.s arbejdsgiver havde sørget for ophold for D.J. og en anden tekniker i de to transmissionscentres bygninger, idet de to ansatte var til stede samtidigt i hvert af de nævnte transmissionscentre. Efter arbejdets udførelse kunne de to teknikere således hvile sig i dagligstuen eller lave fritidsaktiviteter i nærheden.

11 Disse to teknikere udførte deres arbejde i tidsintervaller, den ene fra kl. 6 til kl. 18 og den anden fra kl. 12 til kl. 24, idet D.J. det meste af tiden arbejdede i det andet tidsinterval. Det arbejde, der blev udført i dette tidsinterval, var »almindeligt arbejde«, som krævede fysisk tilstedeværelse på arbejdsstedet.

- 12 D.J.s arbejdsgiver beregnede D.J.s løn på grundlag af disse tolv timer som »almindeligt arbejde« uden at aflønne hvileperioden, der almindeligvis lå fra kl. 24 til kl. 6 om morgenen, mens de resterende seks timer blev anset for at være en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet.
- 13 I denne sidstnævnte periode kunne den ansatte forlade det pågældende transmissionscenter. Den ansatte skulle dog kunne kontaktes telefonisk og om nødvendigt kunne vende tilbage til arbejdsstedet inden for en frist på en time. Kun hasteopgaver skulle udføres straks, mens de resterende opgaver godt kunne udføres til den følgende dag. D.J.s arbejdsgiver betalte sagsøgeren i hovedsagen en godtgørelse svarende til 20% af grundlønnen for denne periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet. Hvis D.J. i løbet af den nævnte periode blev tilkaldt for at gribe ind, blev den tid, som indgrebet krævede, ikke desto mindre beregnet og aflønnet som almindeligt arbejde.
- 14 D.J. anlagde sag med påstand om, at det blev fastslået, at de timer, hvor han havde haft vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, skulle aflønnes med den samme timeløn som for overarbejde, uafhængigt af, om han havde udført konkret arbejde under denne vagttjeneste eller ej. Han støttede sit søgsmål på det forhold, at han boede på det sted, hvor han udførte sit arbejde, og at han derfor faktisk var til stede på sit arbejdssted 24 timer i døgnet. Henset til arbejdets art og det forhold, at D.J. opholdt sig i transmissionscentrene, var han af den opfattelse, at han ikke frit kunne disponere over sin tid, navnlig med den begrundelse, at han, når der var tale om en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, skulle besvare opkald og om nødvendigt skulle kunne vende tilbage til sit arbejdssted inden for en frist på en time. Henset til det forhold, at der ikke var mange muligheder for at lave fritidsaktiviteter på områderne omkring transmissionscentrene, havde han i øvrigt tilbragt størstedelen af tiden inde i disse transmissionscentre.
- 15 D.J. fik ikke medhold i søgsmålet i første og anden instans.
- 16 D.J. har iværksat revisionsanke ved den forelæggende ret og har herved gjort gældende, at hans arbejdsgiver har fortolket begrebet »effektiv arbejdstid« som omhandlet i artikel 142 i lov om arbejdsforhold forkert. Dette begreb omfatter nemlig ikke blot den tid, hvor arbejdstageren faktisk arbejder, men også al den tid, hvor vedkommende er til stede på det arbejdssted, som arbejdsgiveren anviser. Sidstnævnte havde imidlertid pålagt ham tjenesteperioder over flere dage og havde misbrugt perioderne med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet.
- 17 Den forelæggende ret har fremhævet, at genstanden for tvisten i hovedsagen er aflønningen af de ydelser med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, som D.J. har leveret. Denne ret er af den opfattelse, at selv om en sådant spørgsmål ikke henhører under anvendelsesområdet for direktiv 2003/88, kan den ikke selv træffe afgørelse om, hvorvidt D.J.s krav har grundlag, før Domstolen har foretaget visse præciseringer med hensyn til fortolkningen af dette direktivs artikel 2.
- 18 I denne henseende finder den forelæggende ret, at den sag, der verserer for den, adskiller sig fra de sager, som allerede har givet anledning til domme fra Domstolen på området.
- 19 Indledningsvis og i modsætning til den sag, der gav anledning til dom af 3. oktober 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), var D.J.s fysiske tilstedeværelse på arbejdsstedet i vagtperioderne således hverken nødvendig eller påkrævet, medmindre han skulle gribe ind, eftersom sådanne vagtperioder var underlagt ordningen uden krav om ophold på arbejdsstedet. Til forskel fra den

sag, der gav anledning til dom af 9. september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), var det endvidere på grund af selve D.J.s arbejdssteds art og ikke nødvendigheden af, at han skulle kunne kontaktes, at hans muligheder for at disponere frit over sin tid og at følge sine egne interesser var blevet mere begrænset. Den forelæggende ret finder i øvrigt, henset til dom af 10. september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), at transport til kunders bopæl ikke kan sidestilles med perioden med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet. Endelig har den forelæggende ret konstateret en forskel i forhold til den sag, der gav anledning til dom af 21. februar 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), fordi D.J. ikke var forpligtet til fysisk at være på det sted, som hans arbejdsgiver havde bestemt, og den reaktionstid, som han var blevet givet til at vende tilbage til sit arbejdssted, var betydeligt længere end den, der var omhandlet i denne sag.

20 På denne baggrund har Vrhovno sodišče (øverste domstol, Slovenien) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Skal artikel 2 i direktiv 2003/88 fortolkes således, at en [periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet] [...] – under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende, hvor en arbejdstager, som arbejder på en [TV]-station, i det tidsrum, hvor den pågældende har fri fra arbejde (når vedkommendes fysiske tilstedeværelse på arbejds[stedet] [...] ikke er påkrævet), skal [kunne kontaktes telefonisk] [...] og om nødvendigt [kunne] vende tilbage til arbejdet inden for en [frist på en] time – skal anses for arbejdstid?
- 2) Har det under omstændigheder som de i den foreliggende sag omhandlede betydning for kvalificeringen af [perioden med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet] [...], at arbejdstageren opholder sig i en bolig på det sted, hvor denne udfører sit arbejde (på en [TV]-station), fordi stedets geografiske træk gør det umuligt (eller vanskeligere) at [vende tilbage til dennes bopæl (»i dalen«)] [...] hver dag?
- 3) Gør det nogen forskel for besvarelsen af de to forudgående spørgsmål, såfremt der er tale om en beliggenhed, hvor mulighederne for at dyrke fritidsaktiviteter [...] på grund af områdets geografiske træk er begrænsede, eller hvor arbejdstageren støder på vidtgående begrænsninger i forvaltningen af sin fritid og dyrkelsen af interesser (vedkommende kan ikke bo hjemme)?«

### Om de præjudicielle spørgsmål

- 21 Med spørgsmålene, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2 i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at en periode med vagttjeneste, hvor en arbejdstager skal kunne kontaktes telefonisk og om nødvendigt skal kunne vende tilbage til sit arbejdssted inden for en frist på en time, udgør »arbejdstid« som omhandlet i denne artikel, og om tilrådighedsstilling af en tjenestebolig for denne arbejdstager, fordi dennes arbejdssted er svært tilgængeligt, og det forhold, at der er få fritidsaktiviteter i dette arbejdssteds nærområde, skal tages i betragtning i forbindelse med en sådan kvalifikation.
- 22 Det fremgår særligt af forelæggelsesafgørelsen og af de sagsakter, som Domstolen råder over, at sagsøgeren i hovedsagen er en specialiseret tekniker, der sammen med en kollega i flere på hinanden følgende dage skulle sikre funktionen af et transmissionscenter, der lå på en bjergtop. D.J. havde vagttjeneste seks timer om dagen. Denne vagttjeneste blev udført under en ordning uden krav om ophold på arbejdsstedet, hvilket betød, at den berørte i denne periode –

og til forskel fra en periode med vagttjeneste, der omfatter forpligtelsen til at være fysisk til stede på sit arbejdssted – blot skulle kunne kontaktes telefonisk hele tiden og skulle være i stand til om nødvendigt at vende tilbage til det pågældende transmissionscenter inden for en frist på en time.

- 23 Indledningsvis bemærkes, at Domstolen inden for rammerne af en præjudiciel sag i henhold til artikel 267 TEUF ikke har kompetence til at tage stilling til de faktiske omstændigheder i hovedsagen eller til at anvende de EU-retsregler, som den er blevet anmodet om en fortolkning af, på nationale foranstaltninger eller forhold, idet disse spørgsmål udelukkende henhører under den nationale rets kompetence (jf. i denne retning dom af 8.5.2013, Libert m.fl., C-197/11 og C-203/11, EU:C:2013:288, præmis 94). Det tilkommer imidlertid Domstolen at give den forelæggende ret et svar, som sætter den i stand til at afgøre den tvist, der verserer for den, ved at oplyse den om alle de momenter angående fortolkningen af EU-retten, som kan være nyttige til dette formål (jf. i denne retning dom af 18.9.2019, VIPA, C-222/18, EU:C:2019:751, præmis 50 og den deri nævnte retspraksis).
- 24 Selv om det i sidste ende tilkommer den forelæggende ret at undersøge, om de i hovedsagen omhandlede perioder med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet skal kvalificeres som »arbejdstid« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88, forholder det sig derfor ikke desto mindre således, at Domstolen skal give disse indikationer med hensyn til de kriterier, der skal tages i betragtning ved denne undersøgelse.
- 25 Efter disse indledende bemærkninger skal der for det første erindres om, at direktiv 2003/88 har til formål at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde. Denne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem bl.a. minimale daglige og ugentlige hvileperioder og passende pauser og ved at fastsætte en maksimumsgrænse for den ugentlige arbejdstid (dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 36 og 37 og den deri nævnte retspraksis).
- 26 De forskellige forskrifter i direktiv 2003/88 om maksimal arbejdstid og minimumshvileperioder udgør regler inden for Unionens sociallovgivning af særlig betydning, som enhver arbejdstager er omfattet af (dom af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 24), og hvis overholdelse ikke må underordnes rent økonomiske hensyn (jf. i denne retning dom af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 66 og 67).
- 27 Ved at indføre retten for enhver arbejdstager til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og til daglige og ugentlige hvileperioder præciserer direktiv 2003/88 i øvrigt den grundlæggende rettighed, der er fastsat udtrykkeligt i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, og det skal følgelig fortolkes i lyset af denne artikel 31, stk. 2. Det følger navnlig deraf, at bestemmelserne i direktiv 2003/88 ikke må fortolkes strengt til skade for de rettigheder, som en arbejdstager kan udlede deraf (jf. i denne retning dom af 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 30-32 og den deri nævnte retspraksis).
- 28 For det andet bemærkes, at artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 definerer begrebet »arbejdstid« som 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. I henhold til dette direktivs artikel 2, nr. 2), skal der ved begrebet »hvileperiode« forstås det tidsrum, der ikke er arbejdstid.

- 29 Det følger heraf, at disse to begreber, som var defineret på samme måde i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT 1993, L 307, s. 18), som direktiv 2003/88 efterfulgte, udelukker hinanden. En arbejdstagers tilkaldvagt skal derfor enten kvalificeres som »arbejdstid« eller »hvileperiode« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88, idet dette direktiv ikke fastsætter en mellemkategori (jf. i denne retning 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, og af 21.2.2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis).
- 30 Desuden udgør begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« EU-retlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til opbygningen af og formålet med direktiv 2003/88. Det er nemlig kun en sådan selvstændig fortolkning, der kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater (jf. i denne retning dom af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 58).
- 31 På trods af henvisningen til »national lovgivning og/eller praksis« i artikel 2 i direktiv 2003/88 kan medlemsstaterne ikke ensidigt fastlægge rækkevidden af begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« ved at undergive den ved direktivet direkte anerkendte ret for arbejdstagerne til, at der tages behørigt hensyn til arbejdsperioder og de tilsvarende hvileperioder, nogen som helst betingelse eller begrænsning. Enhver anden fortolkning ville modvirke den effektive virkning af direktiv 2003/88 og være i strid med dets formål (jf. i denne retning dom af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 59, og af 1.12.2005, Dellas m.fl., C-14/04, EU:C:2005:728, præmis 45, samt kendelse af 11.1.2007, Vovel, C-437/05, EU:C:2007:23, præmis 26).
- 32 For det tredje og mere specifikt omkring perioderne med vagttjeneste fremgår det af Domstolens praksis, at en periode, hvorunder arbejdstageren ikke udfører faktisk arbejde for sin arbejdsgiver, ikke nødvendigvis udgør en »hvileperiode« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88.
- 33 Domstolen har således for det første – med hensyn til perioder med vagttjeneste udført på arbejdssteder, der ikke var sammenfaldende med arbejdstagerens bopæl – udtalt, at den afgørende begrundelse for antagelsen om, at det, der karakteriserer begrebet »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, foreligger, er det forhold, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver (jf. i denne retning dom af 3.10.2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, præmis 48, af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 63, og af 1.12.2005, Dellas m.fl., C-14/04, EU:C:2005:728, præmis 48).
- 34 Det skal i denne henseende præciseres, at arbejdsstedet skal forstås som ethvert sted, hvor arbejdstageren skal udøve en aktivitet efter arbejdsgiverens ordre, herunder, når dette sted ikke er det sted, hvor denne sædvanligvis udøver sin beskæftigelse.
- 35 Domstolen har udtalt, at en arbejdstager, der i løbet af en sådan periode med vagttjeneste er forpligtet til at blive på sit arbejdssted til arbejdsgiverens direkte rådighed, skal opholde sig langt fra sine sociale og familiemæssige omgivelser og har et meget lille råderum med hensyn til at disponere over den tid, hvor hans faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet. Hele denne periode skal følgelig kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, uanset omfanget af det arbejde, som arbejdstageren rent faktisk har udført i den nævnte periode (jf. i denne retning



dom af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 65, af 5.10.2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584, præmis 93, og af 1.12.2005, Dellas m.fl., C-14/04, EU:C:2005:728, præmis 46 og 58).

- 36 For det andet har Domstolen udtalt, at en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, selv om den ikke kræver, at arbejdstageren forbliver på sit arbejdssted, også i sin helhed skal anses for at være »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, når denne periode – i betragtning af det objektive og betydelige omfang af begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren for så vidt angår dennes muligheder for at hellige sig sine personlige og sociale interesser – adskiller sig fra en periode, hvorunder arbejdstageren alene skal stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på, at sidstnævnte kan komme i kontakt med denne (jf. i denne retning dom af 21.2.2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, præmis 63-66).
- 37 Det følger af både de elementer, der er anført i denne doms præmis 33-36, og af nødvendigheden af at fortolke artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 i lyset af artikel 31, stk. 2, i chartret om grundlæggende rettigheder, jf. denne doms præmis 27, at alle perioder med vagttjeneste, herunder dem uden krav om ophold på arbejdsstedet, hvorunder de begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i disse perioder frit at disponere over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid – er omfattet af begrebet »arbejdstid«.
- 38 Når de begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren under en bestemt periode med vagttjeneste, ikke når en sådan grad af intensitet, og disse begrænsninger tillader arbejdstageren at disponere over sin tid og at hellige sig sine egne interesser uden store begrænsninger, er det omvendt kun den tid, der er knyttet til den arbejdsydelse, som – i givet fald – faktisk er udført under en sådan periode, der udgør »arbejdstid« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88 (jf. i denne retning dom af 3.10.2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, præmis 50, og af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 37).
- 39 I denne henseende skal det endvidere præciseres, at alene de begrænsninger, der pålægges arbejdstageren – enten ved lovgivningen i den pågældende medlemsstat, ved en kollektiv overenskomst eller af dennes arbejdsgiver i medfør af bl.a. ansættelseskontrakten, arbejdsregulativer eller ordningen for fordeling af vagttjenester mellem arbejdstagere – kan tages i betragtning ved afgørelsen af, om en periode med vagttjeneste udgør »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88.
- 40 Derimod kan organisatoriske vanskeligheder, som en periode med vagttjeneste kan skabe for arbejdstageren, og som ikke følger af sådanne begrænsninger, men som f.eks. er en følge af naturlige faktorer eller af dennes frie valg, ikke tages i betragtning.
- 41 Det forholder sig derfor for det første således, at en betydelig afstand mellem den bopæl, som arbejdstageren frit har valgt, og det sted, som denne skal være i stand til at vende tilbage til inden for en vis frist under dennes periode med vagttjeneste, ikke som sådan er et afgørende kriterium for at kunne kvalificere hele denne periode som »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88, i hvert fald når dette sted er dennes sædvanlige arbejdssted. I et sådant tilfælde har denne arbejdstager nemlig været i stand til frit at vurdere afstanden mellem det nævnte sted og dennes bopæl (jf. modsætningsvis dom af 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, præmis 44).

- 42 For det andet er den omstændighed, at der er få fritidsaktiviteter i det område, som sagsøgeren i praksis ikke kan forlade under en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, ligesom det forhold, at arbejdsstedet er svært tilgængeligt, heller ikke relevante omstændigheder for kvalifikationen af denne periode som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88.
- 43 Det bemærkes i øvrigt, at hvis arbejdsstedet omfatter eller er sammenfaldende med arbejdstagerens bopæl, er det forhold alene, at arbejdstageren under en given periode med vagttjeneste er forpligtet til at forblive på sit arbejdssted for om nødvendigt at kunne være til rådighed for arbejdsgiveren, ikke tilstrækkeligt til at kvalificere denne periode som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88. I dette tilfælde betyder kravet om, at arbejdstageren ikke må forlade sit arbejdssted, nemlig ikke nødvendigvis, at denne skal opholde sig langt fra sine familiemæssige og sociale omgivelser. Det er desuden mindre sandsynligt, at sådan et krav i sig selv kan hindre denne arbejdstagers mulighed for i denne periode frit at disponere over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet (jf. i denne henseende dom af 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 65).
- 44 Det skal endvidere tilføjes, at når arbejdstageren på grund af selve arbejdets art i praksis ikke har en realistisk mulighed for at forlade dette sted efter at have udført sine arbejdstimer, er det kun de perioder, hvorunder denne fortsat er underlagt objektive og meget betydelige begrænsninger, såsom forpligtelsen til straks at være til rådighed for arbejdsgiveren, der automatisk skal kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, bortset fra perioder, hvor det forhold, at det er umuligt at forlade arbejdsstedet, ikke følger af en sådan forpligtelse, men alene af dette steds særlige karakter.
- 45 Når en periode med vagttjeneste ikke automatisk kan kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, fordi der ikke findes en forpligtelse til at blive på arbejdsstedet, tilkommer det stadig de nationale retter at undersøge, om en sådan kvalifikation ikke desto mindre alligevel er påkrævet på grund af de konsekvenser, som alle de begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren, har for dennes mulighed for i denne periode at disponere frit over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser.
- 46 Ud fra dette perspektiv skal der mere specifikt tages hensyn til den frist, som arbejdstageren råder over i perioden med vagttjeneste til at genoptage sin beskæftigelse fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren kræver det, i givet fald kombineret med den gennemsnitlige hyppighed af indgreb, som denne arbejdstager faktisk anmodes om at foretage i denne periode.
- 47 Som generaladvokaten i det væsentlige har anført i punkt 98-100 i forslaget til afgørelse, skal det således for det første bemærkes, at de nationale retter skal tage hensyn til de konsekvenser, som den korte frist, inden for hvilken arbejdstageren, hvis det er nødvendigt at gribe ind, skal vende tilbage til arbejdet, hvilket generelt kræver, at denne vender tilbage til sit arbejdssted, får for dennes mulighed for frit at disponere over sin tid.
- 48 I denne henseende skal det fremhæves, at en periode med vagttjeneste, hvorunder en arbejdstager, henset til den rimelige frist, som denne er blevet tildelt for at genoptage sin erhvervsaktivitet, kan planlægge sine personlige og sociale gøremål, a priori ikke udgør »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88. Omvendt skal en periode med vagttjeneste, hvorunder den frist, der er givet arbejdstageren til at vende tilbage til arbejdet, er begrænset til nogle minutter, principielt anses

for i sin helhed at være »arbejdstid« som omhandlet i dette direktiv, idet arbejdstageren i sidstnævnte tilfælde i praksis i vid udstrækning afskrækkes fra at planlægge nogen som helst form for afslapning, endda af kort varighed.

- 49 Det forholder sig ikke desto mindre således, at virkningen af en sådan reaktionsfrist skal bedømmes efter en konkret vurdering, som i givet fald tager hensyn til andre begrænsninger, der pålægges arbejdstageren, ligesom de faciliteter, der tilbydes denne under dennes periode med vagttjeneste.
- 50 Hvad angår det forhold, at arbejdsgiveren på grund af arbejdsstedets særlige karakter stiller en tjenestebolig, som er beliggende på dette sted eller i umiddelbar nærhed til dette, til rådighed for arbejdstageren, udgør dette forhold ikke som sådant et afgørende element ved kvalifikationen af perioderne med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet som »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88, når denne arbejdstager i disse perioder ikke er underlagt sådanne begrænsninger, at dennes mulighed for at hellige sig sine private interesser objektivt set og i meget betydeligt omfang er påvirket.
- 51 For det andet og sammenholdt med den frist, som arbejdstageren råder over for at kunne genoptage sin beskæftigelse, skal de nationale retter tage hensyn til den gennemsnitlige hyppighed af effektive ydelser, der normalt leveres af denne arbejdstager i hver af dennes perioder med vagttjeneste, når denne hyppighed kan være genstand for en objektiv vurdering.
- 52 Når arbejdstageren i gennemsnit adskillige gange tilkaldes for at gribe ind i løbet af en periode med vagttjeneste, har denne nemlig et mindre råderum til frit at disponere over sin tid i de perioder, der ikke arbejdes, da disse ofte bliver afbrudt. Dette gælder så meget desto mere, når de indgreb, som arbejdstageren normalt skal foretage i løbet af sin periode med vagttjeneste, er af ikke ubetydelig varighed.
- 53 Det følger heraf, at hvis arbejdstageren i gennemsnit ofte tilkaldes for at levere ydelser i løbet af dennes perioder med vagttjeneste, og ydelserne generelt ikke er af kort varighed, udgør helheden af disse perioder principielt »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88.
- 54 Når dette er sagt, kan det forhold, at arbejdstageren i gennemsnit kun sjældent tilkaldes for at gribe ind i perioderne med vagttjeneste, ikke føre til, at disse perioder anses for at være »hvileperioder« som omhandlet i artikel 2, nr. 2), i direktiv 2003/88, når længden af den frist, der er fastsat for arbejdstageren til at genoptage sin beskæftigelse, er således, at den er tilstrækkelig til, objektivt set og meget betydeligt, at begrænse den mulighed, som denne i disse perioder har til frit at disponere over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet.
- 55 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at D.J. ifølge den forelæggende ret i de perioder med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, der er omhandlet i hovedsagen, alene var forpligtet til straks at kunne kontaktes og om nødvendigt at kunne vende tilbage til arbejdsstedet inden for en frist på en time. Det fremgår ikke af forelæggelsesafgørelsen, at denne arbejdstager var pålagt andre begrænsninger, eller at den gennemsnitlige hyppighed af indgreb, der nødvendiggjorde hans tilbagevenden til arbejdsstedet inden for denne frist, var høj. I øvrigt rådede den nævnte arbejdstager over en tjenestebolig på sit arbejdssted, hvor han dog ikke var forpligtet til at forblive hele tiden i disse perioder.

- 56 Det tilkommer imidlertid den forelæggende ret – henset til alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde – at vurdere, om D.J. i løbet af perioderne med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet var underlagt begrænsninger af en sådan intensitet, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirkede hans mulighed for i løbet af disse perioder at disponere frit over den tid, hvorunder hans faglige tjenesteydelser ikke var påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid.
- 57 For det fjerde bemærkes, at bortset fra den særlige situation vedrørende årlig betalt ferie, som er omhandlet i artikel 7, stk. 1, i direktiv 2003/88, begrænser dette direktiv sig til at regulere visse aspekter af tilrettelæggelsen af arbejdstiden for at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, hvorfor det i princippet ikke finder anvendelse på arbejdstagernes lønforhold (dom af 20.11.2018, *Sindicatul Familia Constanța m.fl.*, C-147/17, EU:C:2018:926, præmis 35).
- 58 Den måde, hvorpå arbejdstagere aflønnes for perioder med vagttjeneste, henhører følgelig ikke under direktiv 2003/88, men under de relevante bestemmelser i national ret. Dette direktiv er derfor ikke til hinder for anvendelsen af retsforskrifter i en medlemsstat, af en kollektiv overenskomst eller af en aftale truffet af en arbejdsgiver, der med henblik på en aflønning af en vagttjeneste på forskellig måde tager hensyn til de perioder, hvorunder der reelt udføres arbejde, og de perioder, hvorunder der ikke udføres reelt arbejde, selv når disse perioder i deres helhed skal anses for at være »arbejdstid« med henblik på anvendelsen af det nævnte direktiv (jf. i denne retning kendelse af 11.1.2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, præmis 35).
- 59 På samme måde er direktiv 2003/88 ikke til hinder for retsforskrifter, en kollektiv overenskomst eller en aftale truffet af arbejdsgiver, der, for så vidt angår perioder med vagttjeneste, der som helhed skal anses for ikke at henhøre under begrebet »arbejdstid« med henblik på anvendelse af dette direktiv, ikke desto mindre fastsætter, at den pågældende arbejdstager skal betales et beløb, der skal kompensere for den ulejlighed, som disse perioder med vagttjeneste medfører for ham, når han disponerer over sin tid og sine private interesser.
- 60 For det femte og endelig følger det af denne doms præmis 29, at de perioder med vagttjeneste, der ikke opfylder betingelserne for at være kvalificeret som »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88, bortset fra den tid, der er knyttet til det arbejde, der faktisk er blevet udført i løbet af disse perioder, skal anses for at være »hvileperioder« som omhandlet i dette direktivs artikel 2, nr. 2), og som sådan skal medtages i den beregning af minimale daglige og ugentlige hvileperioder, der er fastsat i dette direktivs artikel 3 og 5.
- 61 Når dette er sagt, skal det dog bemærkes, at kvalifikationen af en periode med vagttjeneste som »hvileperiode« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88, ikke berører arbejdsgivernes pligt til at overholde de specifikke forpligtelser, der i medfør af direktiv 89/391 påhviler dem med henblik på at beskytte deres arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Dette sidstnævnte direktiv finder nemlig fuldt ud anvendelse, når det drejer sig om minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og den maksimale ugentlige arbejdstid, dog med forbehold af de strengere og/eller specifikke bestemmelser, der er indeholdt i direktiv 2003/88 (dom af 14.5.2019, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, præmis 61).
- 62 For det første følger det af artikel 5, stk. 1, og af artikel 6 i direktiv 89/391, at arbejdsgiverne er forpligtede til at vurdere og forebygge de risici for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, der er knyttet til deres arbejdsmiljø (jf. i denne retning dom af 15.11.2001, *Kommissionen mod Italien*,

C-49/00, EU:C:2001:611, præmis 12 og 13, og af 14.6.2007, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, C-127/05, EU:C:2007:338, præmis 41), hvori indgår visse psykosociale risici, såsom stress og udbændthed.

- 63 For det andet bemærkes, således som Europa-Kommissionen har fremhævet, at selv når vagttjenester ikke udgør »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88, forudsætter de nødvendigvis, at arbejdstageren pålægges faglige forpligtelser, og de er derfor efter denne strenge målestok omfattet af deres arbejdsmiljø i vid forstand.
- 64 Når sådanne vagttjenester strækker sig over lange perioder uden pauser, eller når de forekommer med meget hyppige intervaller, således at de gentagne gange, selv med lav intensitet, lægger en psykisk byrde på arbejdstageren, kan det i praksis blive meget vanskeligt for sidstnævnte at trække sig helt tilbage fra sit arbejdsmiljø i et tilstrækkeligt på hinanden følgende antal timer, som gør det muligt for denne at neutralisere virkningerne af arbejdet i forhold til dennes sikkerhed og sundhed. Det forholder sig så meget desto mere således, når disse vagttjenester finder sted om natten.
- 65 Det følger heraf, at henset til arbejdsgivernes forpligtelse til at beskytte arbejdstagerne mod psykosociale risici, der kan opstå i sidstnævntes arbejdsmiljø, kan de ikke indføre perioder med vagttjeneste, der er så lange eller hyppige, at de udgør en risiko for disses sikkerhed og sundhed, uanset om disse perioder kvalificeres som »hvileperioder« som omhandlet i artikel 2, nr. 2), i direktiv 2003/88. Det tilkommer medlemsstaterne at definere måderne for anvendelsen af denne forpligtelse i deres nationale lovgivning.
- 66 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at de forelagte spørgsmål skal besvares med, at artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, hvorunder en arbejdstager alene skal kunne kontaktes telefonisk og om nødvendigt skal kunne vende tilbage til arbejdsstedet inden for en frist på en time, idet denne kan bo i en tjenestebolig, der er stillet til dennes rådighed af arbejdsgiveren på dette arbejdssted, uden at denne er forpligtet til at blive der, kun i sin helhed udgør arbejdstid som omhandlet i denne bestemmelse, såfremt det følger af en helhedsvurdering af alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde, navnlig af konsekvenserne af en sådan frist og i givet fald af den gennemsnitlige hyppighed af indgreb i denne periode, at de begrænsninger, der er pålagt denne arbejdstager i den nævnte periode, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i den samme periode frit at disponere over den tid, hvor dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid. Det forhold, at der er få fritidsaktiviteter i det pågældende steds nærområde, har ingen betydning for denne vurdering.

### **Sagsomkostninger**

- 67 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Store Afdeling) for ret:

**Artikel 2, nr. 1), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, hvorunder en arbejdstager alene skal kunne kontaktes telefonisk og om nødvendigt skal kunne vende tilbage til arbejdsstedet inden for en frist på en time, idet denne kan bo i en tjenestebolig, der er stillet til rådighed af arbejdsgiveren på dette arbejdssted, uden at denne er forpligtet til at blive der, kun i sin helhed udgør arbejdstid som omhandlet i denne bestemmelse, såfremt det følger af en helhedsvurdering af alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde, navnlig af konsekvenserne af en sådan frist og i givet fald af den gennemsnitlige hyppighed af indgreb i denne periode, at de begrænsninger, der er pålagt denne arbejdstager i den nævnte periode, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i den samme periode frit at disponere over den tid, hvor dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid. Det forhold, at der er få fritidsaktiviteter i det pågældende steds nærområde, har ingen betydning for denne vurdering.**

Underskrifter