

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

14 oktober 2010*

In zaak C-428/09,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Conseil d'État (Frankrijk) bij beslissing van 2 oktober 2009, ingekomen bij het Hof op 29 oktober 2009, in de procedure

Union syndicale Solidaires Isère

tegen

Premier ministre,

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,

Ministère de la Santé et des Sports,

* Procestaal: Frans.

wijst HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: J.N. Cunha Rodrigues, kamerpresident, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus en A. Ó Caoimh (rapporteur), rechters,

advocaat-generaal: J. Mazák,
griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— Union syndicale Solidaires Isère, vertegenwoordigd door E. Decombard, avocat,

— de Franse regering, vertegenwoordigd door G. de Bergues en B. Messmer als gemachtigden,

— de Tsjechische regering, vertegenwoordigd door M. Smolek als gemachtigde,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. Van Hoof en M. van Beek als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299, blz. 9).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een beroep waarbij Union syndicale Solidaires Isère (hierna: „Union syndicale”) de Conseil d’État verzoekt om nietigverklaring van decreet nr. 2006-950 van 28 juli 2006 betreffende het vormingswerk, vastgesteld ter uitvoering van wet nr. 2006-586 van 23 mei 2006 betreffende het vrijwilligerswerk in verenigingen en het vormingswerk, voor zover daarbij de artikelen D. 773-2-1, D. 773-2-2 en D. 773-2-3 in de Code du travail (wetboek arbeidsrecht) zijn ingelast, alsmede van het stilzwijgend genomen besluit waarbij de Premier ministre het oneigenlijke beroep van Union syndicale tegen dit decreet heeft verworpen.

Toepasselijke bepalingen

Regeling van de Unie

Richtlijn 89/391/EEG

- 3 Volgens artikel 2, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB L 183, blz. 1), is deze richtlijn „van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren (industriële, landbouw-, handels-, administratieve, dienstverlenende, educatieve, culturele, vrijetijdsactiviteiten, enz.)”.

- 4 In artikel 2, lid 2, van deze richtlijn wordt echter bepaald dat deze „niet geldt wanneer bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten in overheidsdienst, bijvoorbeeld bij de strijdkrachten of de politie, of aan bepaalde activiteiten in het kader van de bevolkingsbescherming, de toepassing ervan in de weg staan”.

Richtlijn 2003/88

- 5 Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18) is per 2 augustus 2004 ingetrokken bij richtlijn 2003/88, die de bepalingen ervan heeft gecodificeerd.

- 6 In de punten vijf, zeven, vijftien en zestien van de considerans van richtlijn 2003/88 wordt verklaard:

„(5) Voor alle werknemers moeten passende rusttijden gelden. [...] De werknemers in de Gemeenschap moeten — dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse — minimum-rusttijden en voldoende pauzes genieten. [...]

[...]

(7) Onderzoek heeft uitgewezen dat het menselijk organisme 's nachts gevoeliger is voor verstoringen van het milieu en voor bepaalde belastende vormen van arbeidsorganisatie en dat lange perioden van nachtarbeid schadelijk voor de gezondheid van de werknemers zijn en hun veiligheid op het werk in gevaar kunnen brengen.

[...]

(15) Gelet op de problematiek in verband met de organisatie van de arbeidstijd, dient in enige soepelheid bij de toepassing van sommige bepalingen van deze richtlijn te worden voorzien, maar dienen daarbij de beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht te worden genomen.

(16) Er dient te worden bepaald dat van sommige bepalingen van deze richtlijn naargelang van het geval kan worden afgeweken door de lidstaten of de sociale partners. De betrokken werknemers moeten bij afwijkingen in het algemeen gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden.”

- 7 Artikel 1 van richtlijn 2003/88, dat betrekking heeft op het doel en het toepassingsgebied van de richtlijn, luidt als volgt:

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

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

- a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en
- b) bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster.

3. Onverminderd de artikelen 14, 17, 18 en 19 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van richtlijn 89/391/EEG.

Onverminderd artikel 2, punt 8, is deze richtlijn niet van toepassing op zeevarenden als omschreven in richtlijn 1999/63/EG [van de Raad van 21 juni 1999 inzake de overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden, gesloten door de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Federatie van de bonden voor het vervoerspersoneel in de Europese Unie (FST) (PB L 167, blz. 33)].

[...]”

- 8 Artikel 3 van richtlijn 2003/88 voorziet in het recht van alle werknemers om in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren te genieten.
- 9 In artikel 17, leden 1 tot en met 3, van deze richtlijn wordt bepaald:

„1. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, kunnen de lidstaten afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16, wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald, en met name wanneer het gaat om:

- a) leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid;
- b) arbeidskrachten in gezins- of familieverband;
- c) werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen.

2. Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming, kunnen bij wettelijke of bestuursrechtelijke

bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners de in de leden 3, 4 en 5 bedoelde afwijkingen worden vastgesteld.

3. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 toegestaan:

[...]

b) voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen, met name wanneer het gaat om bewakers, conciërges of bewakingsfirma's;

c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name [...]

[...]”

Nationale regeling

¹⁰ Bij artikel 1 van decreet nr. 2006-950 zijn de artikelen D. 773-2-1 tot en met D. 773-2-7 in de Code du travail ingevoegd.

- 11 Deze bepalingen van de Code du travail komen thans, op enkele kleine wijzigingen na, overeen met de artikelen D. 432-1 tot en met D. 432-9 van de Code de l'action sociale et des familles (wetboek sociale actie en gezin).
- 12 Artikel D. 773-2-1 van de Code du travail bepaalde dat de aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk wordt gesloten tussen een natuurlijke persoon en een andere natuurlijke persoon of een rechtspersoon zoals omschreven in artikel L. 774-2, en dat de door eenzelfde personeelslid gesloten overeenkomsten in totaal op niet meer dan 80 dagen over een periode van twaalf opeenvolgende maanden betrekking mogen hebben.
- 13 Artikel D. 773-2-3 van de Code du travail bepaalde:

„In elk geval geniet het personeelslid met een dergelijke overeenkomst elke week een rusttijd die niet minder dat vierentwintig aaneengesloten uren mag bedragen.”

- 14 Artikel L. 774-2 van de Code du travail, waarnaar artikel D. 773-2-1 van hetzelfde wetboek verwees, dat thans, op enkele kleine wijzigingen na, is opgenomen in de artikelen L. 432-1 tot en met L. 432-4 van de Code de l'action sociale et des familles, bepaalde:

„Het volgens de voorwaarden van dit artikel incidenteel uitoefenen door een natuurlijke persoon van animatie- of directietaken in collectieve opvangvoorzieningen van educatieve aard voor minderjarigen, die tijdens schoolvakanties, bijscholingsverlof of in de vrije tijd worden georganiseerd [...] wordt als vormingswerk aangemerkt.

[...]

Op personeelsleden met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk zijn de bepalingen van de hoofdstukken I en II van titel IV van boek I, de hoofdstukken II en III van titel I van boek II en die van het inleidende hoofdstuk en hoofdstuk I van titel II van boek II van dit wetboek niet van toepassing.

[...]

De arbeidstijd van personeelsleden met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk wordt vastgesteld bij een sectorale overeenkomst of een uitgebreid sectoraal akkoord of, bij gebreke daarvan, bij decreet. Het aantal gewerkte dagen mag per personeelslid jaarlijks niet meer bedragen dan tachtig dagen. De betrokkene heeft recht op een wekelijkse rusttijd van minimaal vierentwintig aaneengesloten uren. [...]"

- 15 In de Franse regeling werd niet bepaald en wordt nog steeds niet bepaald dat personeelsleden met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra, een minimale dagelijkse rusttijd van elf aaneengesloten uren genieten.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 16 Bij een op 29 januari 2007 ingediend verzoekschrift heeft Union syndicale de Conseil d'État verzocht om nietigverklaring van decreet nr. 2006-950. Zij betoogt dat dit decreet personeelsleden met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra, in strijd met richtlijn 2003/88 heeft uitgesloten van het recht op een minimale dagelijkse rusttijd dat de Code du travail aan werknemers toekent.

- 17 Volgens Union syndicale is het ontbreken van een dergelijk recht in de Franse regeling in strijd met de doelstellingen van artikel 3 van richtlijn 2003/88 en kan het in de Code du travail bepaalde maximum van 80 gewerkte dagen per jaar niet worden aangemerkt als een passende bescherming in de zin van artikel 17, lid 2, van die richtlijn, waarin wordt bepaald aan welke voorwaarden voor de toegestane afwijkingen van met name dat artikel 3 moet worden voldaan.
- 18 Van oordeel dat een duidelijk antwoord dient te worden gegeven op de vragen die in de voor hem dienende zaak zijn gerezen met betrekking tot de artikelen 1, 3 en 17 van richtlijn 2003/88, heeft de Conseil d'État de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende vragen voorgelegd:

„1) Is richtlijn [2003/88] van toepassing op personen die incidenteel en tijdens het seizoen maximaal 80 dagen per jaar arbeid verrichten in vakantie- en vrijetijdscentra?

2) Indien het antwoord op deze vraag bevestigend luidt:

a) Moet artikel 17 van [richtlijn 2003/88], gelet op het doel van die richtlijn, dat volgens artikel 1, lid 1, ervan bestaat in het vaststellen van minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd, aldus worden uitgelegd dat incidentele en seizoengebonden werkzaamheden van personeelsleden met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk

— hetzij uit hoofde van lid 1 van dit artikel kunnen worden geacht te behoren tot de werkzaamheden ,waarvan de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt

gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald;

- hetzij uit hoofde van lid 3, sub b, van dit artikel kunnen worden beschouwd als ‚bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen?’

- b) Moeten in dat laatste geval de in [artikel 17,] lid 2, [van richtlijn 2003/88] neergelegde voorwaarden betreffende ‚gelijkwaardige compenserende rust-tijden’ dan wel ‚een passende bescherming’ voor de betrokken werknemers in die zin worden opgevat dat hieraan kan worden voldaan door een bepaling die de werkzaamheden van de personeelsleden met een dergelijke overeenkomst in vakantie- en vrijetijdscentra beperkt tot 80 werkdagen per jaar?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

- ¹⁹ Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of personen met een overeenkomst zoals de in het hoofdgeding aan de orde zijnde aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra en maximaal 80 dagen per jaar werken, onder het toepassingsgebied van richtlijn 2003/88 vallen.

- 20 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat deze richtlijn minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd vaststelt.
- 21 Deze richtlijn definieert haar toepassingsgebied ruim, aangezien zij blijkens artikel 1, lid 3, van toepassing is op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 89/391, met uitzondering van een aantal uitdrukkelijk genoemde specifieke sectoren (zie arrest van 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, Jurispr. blz. I-4881, punt 45).
- 22 Het Hof heeft reeds geoordeeld dat zowel uit het doel van richtlijn 89/391, te weten de bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers op het werk, als uit de bewoordingen van artikel 2, lid 1, daarvan volgt dat ook het toepassingsgebied van deze basisrichtlijn ruim moet worden opgevat (arrest van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01–C-403/01, Jurispr. blz. I-8835, punt 52).
- 23 De lijst van in artikel 2, lid 1, van richtlijn 89/391 genoemde activiteiten, die overigens niet limitatief is, bevat de educatieve en culturele activiteiten, de vrijetijdsactiviteiten en, meer algemeen, de dienstverlenende activiteiten.
- 24 Volgens artikel 2, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 89/391 geldt deze basisrichtlijn niet wanneer bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten in overheidsdienst of aan bepaalde activiteiten in het kader van de bevolkingsbescherming, de toepassing ervan in de weg staan. Deze uitzonderingen op het toepassingsgebied van richtlijn 89/391 moeten echter restrictief moeten worden uitgelegd en verwijzen naar bepaalde specifieke activiteiten in overheidsdienst ter verzekering van de openbare

orde en veiligheid, die onmisbaar zijn voor een goed verloop van het maatschappelijk leven (zie in die zin arrest van 3 oktober 2000, Simap, C-303/98, Jurispr. blz. I-7963, punten 35 en 36, en arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punten 52-55).

- 25 Vaststaat dat de werkzaamheid van personeelsleden die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra, niet kan worden gelijkgesteld met dergelijke activiteiten.
- 26 Bijgevolg dient te worden geconcludeerd dat de werkzaamheid van die personeelsleden onder het toepassingsgebied van richtlijn 89/391 en van richtlijn 2003/88 valt, aangezien de in artikel 1, lid 3, tweede alinea, van laatstgenoemde richtlijn bepaalde uitzondering op het toepassingsgebied slechts voor zeevarenden geldt.
- 27 Verder zij eraan herinnerd dat het begrip „werknemer” in artikel 3, sub a, van richtlijn 89/391 weliswaar wordt omschreven als iedere persoon die door een werkgever wordt tewerkgesteld, alsmede stagiairs en leerlingen, met uitzondering van huispersoneel, doch dat richtlijn 2003/88 niet verwijst naar deze bepaling van richtlijn 89/391 noch naar de definitie van het begrip werknemer in de nationale wettelijke regelingen en/of praktijken.
- 28 Uit deze laatste vaststelling volgt dat voor de toepassing van richtlijn 2003/88 dit begrip niet naargelang van het nationale recht verschillend mag worden uitgelegd, maar een specifieke betekenis in het recht van de Unie heeft. Het moet worden omschreven aan de hand van objectieve criteria die, wat de rechten en plichten van de betrokkenen betreft, kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding. Welnu, het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding is, dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt

(zie naar analogie, voor de toepassing van artikel 39 EG, arresten van 3 juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Jurispr. blz. 2121, punten 16 en 17, en 23 maart 2004, Collins, C-138/02, Jurispr. blz. I-2703, punt 26).

- 29 Voor de kwalificatie van de betrokkenen ten aanzien van het begrip werknemer dient de nationale rechter zich te baseren op objectieve criteria en alle omstandigheden van de voor hem dienende zaak die te maken hebben met de aard van zowel de betrokken werkzaamheden als de betrokken arbeidsverhouding, in hun geheel te beoordelen.
- 30 Al wordt in de verwijzingsbeslissing gezegd dat personeelsleden met een aanstellings-overeenkomst voor vormingswerk niet onderworpen zijn aan een aantal bepalingen van de Code du travail, toch dient eraan te worden herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat de omstandigheid dat een arbeidsverhouding naar nationaal recht een rechtskarakter sui generis heeft, geen gevolgen mag hebben voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het recht van de Unie (zie arrest van 20 september 2007, Kiiski, C-116/06, Jurispr. blz. I-7643, punt 26 en de aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 31 Aangaande werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd, zoals de personeelsleden met de in het hoofdgeding aan de orde zijnde overeenkomsten, heeft het Hof reeds met betrekking tot richtlijn 93/104 geoordeeld dat deze geen onderscheid maakt tussen werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, inzonderheid wat de bepalingen inzake de minimumrusttijden betreft, die meestal betrekking hebben op „alle werknemers” (zie in die zin arrest BECTU, reeds aangehaald, punt 46). Dit geldt in dezelfde mate voor richtlijn 2003/88, inzonderheid voor artikel 3 daarvan, betreffende de dagelijkse rusttijd.

- 32 Gelet op de door de verwijzende rechter verstrekte gegevens, blijkt dat personen als de personeelsleden met een overeenkomst als die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra en maximaal 80 dagen per jaar werken, onder het begrip werknemer als omschreven in punt 28 van het onderhavige arrest vallen.
- 33 Gelet op het voorgaande dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat personen met een overeenkomst zoals de in het hoofdgeding aan de orde zijnde aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra en maximaal 80 dagen per jaar werken, onder het toepassingsgebied van richtlijn 2003/88 vallen.

Tweede vraag

- 34 Met zijn tweede vraag, die uit twee delen bestaat, wenst de verwijzende rechter in weten te vernemen of werknemers zoals de personen met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra, onder de in artikel 17, lid 1, van richtlijn 2003/88 of de in lid 3, sub b, van dat artikel bepaalde afwijking vallen. Voor het geval dat artikel 17, lid 3, sub b, van richtlijn 2003/88 van toepassing zou zijn, wenst de verwijzende rechter te vernemen of een nationale regeling die de werkzaamheid van dergelijke werknemers tot 80 werkdagen per jaar beperkt, voldoet aan de in lid 2 van dat artikel gestelde voorwaarden dat aan de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming wordt verleend.

- 35 In dit verband dient er om te beginnen aan te worden herinnerd dat volgens artikel 3 van richtlijn 2003/88 de lidstaten de nodige maatregelen moeten treffen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten.
- 36 Volgens de rechtspraak van het Hof zijn, gelet op zowel de bewoordingen als het doel en de opzet van richtlijn 2003/88, de verschillende voorschriften inzake minimale rusttijd die daarin zijn neergelegd, zoals het in artikel 3 geformuleerde voorschrift, bijzonder belangrijke regels van het sociaal recht van de Unie, die voor alle werknemers gelden als een minimumnorm ter bescherming van hun veiligheid en gezondheid (zie onder meer arrest BECTU, reeds aangehaald, punten 43 en 47, en arrest van 7 september 2006, Commissie/Verenigd koninkrijk, C-484/04, Jurispr. blz. I-7471, punt 38).
- 37 Gelet op het wezenlijke doel van richtlijn 2003/88, namelijk de veiligheid en gezondheid van de werknemers doeltreffend te beschermen, moet iedere werknemer passende rusttijden genieten, die niet alleen reëel moeten zijn en de betrokken personen in staat moeten stellen bij te komen van de vermoeidheid die hun werk meebrengt, maar tevens preventief moeten zijn om zo veel mogelijk te voorkomen dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in gevaar worden gebracht wanneer deze regelmatig veel uren maken zonder de noodzakelijke rust (arrest van 9 september 2003, Jaeger, C-151/02, Jurispr. blz. I-8389, punt 92, en arrest Commissie/Verenigd Koninkrijk, reeds aangehaald, punt 41).
- 38 Uit het voorgaande volgt dat in beginsel met richtlijn 2003/88 onverenigbaar is een nationale regeling zoals die welke aan de orde is in het hoofdgeding, die de in het kader van een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk verrichte werkzaamheid weliswaar beperkt tot 80 dagen per jaar, maar niet bepaalt dat personen met een dergelijke overeenkomst die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn

in vakantie- en vrijetijdscentra, recht hebben op de door artikel 3 van deze richtlijn voorgeschreven minimale dagelijkse rusttijd.

39 Dit zou slechts anders liggen indien een dergelijke regeling onder een van de met name in artikel 17 van richtlijn 2003/88 bepaalde afwijkingsmogelijkheden zou vallen.

40 Als uitzonderingen op de in richtlijn 2003/88 bepaalde regeling van de Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd, moeten die afwijkingen aldus worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen (zie arrest Jaeger, reeds aangehaald, punt 89).

41 Wat in de eerste plaats de in artikel 17, lid 1, van richtlijn 2003/88 bepaalde afwijking van artikel 3 van deze richtlijn betreft, deze geldt voor werknemers van wie de gehele arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald.

42 Zoals Union syndicale en de Europese Commissie betogen, bevat het aan het Hof overgelegde dossier niets dat erop wijst dat de werknemers met een aanstellingsovereenkomst voor vormingwerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra, zelf kunnen bepalen hoeveel uren zij werken. De door de Franse regering gegeven beschrijving van de werkzaamheden van die werknemers en van de werking van die centra, waarvan de verwijzende rechter de juistheid dient na te gaan, wijst eerder op het tegendeel. Het aan het Hof overgelegde dossier bevat

ook niets dat erop wijst dat die werknemers niet verplicht zijn op vaste uren aanwezig te zijn op hun werkplek.

- 43 Gelet op de aan het Hof verstrekte informatie staat dus vast dat artikel 17, lid 1, van richtlijn 2003/88 ziet op activiteiten die geen enkel verband houden met de werkzaamheden die door personeelsleden met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk in vakantie- en vrijetijdscentra worden verricht.
- 44 Wat in de tweede plaats de in artikel 17, lid 3, sub b, van richtlijn 2003/88 bepaalde afwijking betreft, daarin wordt bepaald dat overeenkomstig lid 2 van dit artikel afwijkingen van artikel 3 van deze richtlijn worden toegestaan „voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen, met name wanneer het gaat om bewakers, conciërges of bewakingsfirma's”.
- 45 Weliswaar verrichten de personeelsleden van de vakantie- en vrijetijdscentra, zoals Union syndicale en de Tsjechische regering stellen, werkzaamheden die gericht zijn op de vorming en de opvoeding van de minderjarigen die in deze centra worden opgevangen, doch dat neemt niet weg dat, zoals de Franse regering vaststelt, die personeelsleden ook permanent toezicht dienen te houden op die minderjarigen. Aangezien deze niet door hun ouders worden vergezeld, wordt hun veiligheid gewaarborgd door een voortdurend toezicht door de in die centra werkzame personen. Zoals de Franse regering betoogt, bestaat de pedagogische en educatieve waarde van die centra ook, zo niet vooral, in deze specifieke en originele werkwijze, volgens welke de betrokken minderjarigen gedurende verschillende dagen voortdurend samenleven met hun animatoren en directeurs.

- 46 In die omstandigheden staat vast dat de activiteiten van werknemers zoals de in vakantie- en vrijetijdscentra werkzame personen met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk onder de in artikel 17, lid 3, sub b, van richtlijn 2003/88 bepaalde afwijking kunnen vallen indien de in lid 2 van dat artikel gestelde voorwaarden zijn vervuld.
- 47 Zoals de Commissie betoogt, zouden deze activiteiten, gelet op de kenmerken van de werkzaamheden en van de werking van de vakantie- en vrijetijdscentra, overigens ook kunnen vallen onder de in artikel 17, lid 3, sub c, van richtlijn 2003/88 bepaalde afwijking van artikel 3 voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd.
- 48 De activiteiten van personeelsleden die incidenteel en tijdens het seizoen in vakantie- en vrijetijdscentra werkzaam zijn, worden weliswaar niet vermeld in de lijst van deze bepaling, doch enerzijds is dit geen limitatieve lijst en anderzijds worden die activiteiten, zoals in punt 45 van het onderhavige arrest is gezegd, ook gekenmerkt door de noodzaak om de continuïteit van de dienst te waarborgen, aangezien de in deze centra opgevangen minderjarigen tijdens de gehele duur van hun verblijf voortdurend met en onder toezicht van het personeel van die centra leven.
- 49 Dit gezegd zijnde, is volgens de tekst zelf van artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88 de toepassing van de in lid 3, sub b en c, van dit artikel bepaalde uitzonderingen, met name ter zake van de duur van de in artikel 3 van die richtlijn bepaalde dagelijkse rusttijd, uitdrukkelijk afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de

uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming wordt verleend.

- 50 Volgens de rechtspraak van het Hof moeten de „gelijkwaardige compenserende rusttijden” in de zin van artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88, om te voldoen aan deze eisen en aan het doel van die richtlijn zoals dat in punt 37 van het onderhavige arrest is gepreciseerd, worden gekenmerkt door het feit dat gedurende die perioden op de werknemer jegens zijn werkgever geen enkele verplichting rust die hem kan belemmeren om zich vrijelijk en ononderbroken met zijn eigen zaken bezig te houden, zodat de gevolgen van de arbeid voor de veiligheid en de gezondheid van belanghebbende worden geneutraliseerd. Dergelijke rusttijden moeten dan ook onmiddellijk volgen op de arbeidstijd die zij geacht worden te compenseren, zodat wordt voorkomen dat de werknemer vermoeid of overwerkt raakt vanwege de herhaling van aangesloten werktijden (zie arrest Jaeger, reeds aangehaald, punt 94).
- 51 Ter verzekering van een doeltreffende bescherming van de gezondheid van de werknemer moet dus in de regel worden voorzien in een regelmatige afwisseling van arbeidstijd en rusttijd. Om daadwerkelijk te kunnen uitrusten moet de werknemer immers de mogelijkheid hebben om zich gedurende een bepaald aantal uren uit zijn arbeidsmilieu terug te trekken. Deze uren moeten niet alleen aangesloten zijn maar tevens onmiddellijk op de arbeidstijd volgen, zodat de belanghebbende zich kan ontspannen en kan bekomen van de inspanningen van het werk. Dit is des te meer noodzakelijk wanneer de normale dagelijkse arbeidstijd in afwijking van de algemene regel is verlengd wegens het verrichten van beschikbaarheidsdienst (arrest Jaeger, reeds aangehaald, punt 95).
- 52 In die omstandigheden voldoet een nationale bepaling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, volgens welke de duur van overeenkomsten zoals de door eenzelfde personeelslid gesloten aanstellingsovereenkomsten voor vormingswerk in totaal

niet meer dan 80 dagen over een periode van twaalf opeenvolgende maanden mag bedragen, niet aan de op de lidstaten en in voorkomend geval op de sociale partners rustende verplichting om te waarborgen dat de door artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88 voorgeschreven gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden.

53 Zoals Union syndicale en de Tsjechische regering betogen, is, gelet op het door richtlijn 2003/88 nagestreefde beschermingsdoel, het maximumaantal arbeidsdagen per jaar immers irrelevant ter zake van die gelijkwaardige compenserende rusttijden.

54 De Franse regering betoogt echter dat wegens de uitzonderlijke aard van de werkzaamheden van de personeelsleden van vakantie- en vrijetijdscentra geen gelijkwaardige compenserende rusttijden kunnen worden geboden. De personen die daarin worden opgevangen, zijn immers minderjarigen die daar gedurende verschillende dagen dag en nacht onder toezicht van dezelfde personeelsleden verblijven. De toekenning van een compenserende rusttijd in de definitie die het Hof daarvan in punt 94 van het reeds aangehaalde arrest Jaeger heeft gegeven, aan personen die incidenteel en tijdens het seizoen in die centra werken, zou immers impliceren dat deze die rusttijd opnemen tijdens het verblijf van de minderjarigen die zij begeleiden, en zou tot gevolg hebben dat deze laatste het gedurende bepaalde tijd, ook 's nachts, moeten stellen zonder hun animatoren, die nochtans, in afwezigheid van de ouders, de volwassenen zijn die zij het best kennen en waarin zij vertrouwen stellen. Om die redenen zou het op objectieve gronden niet mogelijk zijn gelijkwaardige compenserende rusttijden te bieden en zou de vaststelling van het maximumaantal dagen dat personeelsleden met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk per jaar mogen werken, de betrokken werknemers een passende bescherming in de zin van artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88 bieden.

55 Met betrekking tot dit betoog dient eraan te worden herinnerd dat, zoals uit de tekst van artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88 blijkt, alleen in volstrekt uitzonderlijke

omstandigheden volgens deze bepaling aan de werknemer een „andere passende bescherming” mag worden verleend, namelijk wanneer het op objectieve gronden niet mogelijk is gelijkwaardige compenserende rusttijden te bieden (zie naar analogie arrest Jaeger, reeds aangehaald, punt 98).

- 56 De verwijzingsbeslissing bevat weinig concrete informatie over het verloop van de werkzaamheden van de personeelsleden van de vakantie- en vrijetijdscentra, over de planning van deze werkzaamheden en over de personeelsbehoeften van deze centra.
- 57 Gelet op de beschrijving van die werkzaamheden en van de verantwoordelijkheid van de personeelsleden van de betrokken centra voor de minderjarigen die daar worden opgevangen, kan zeker niet worden uitgesloten dat het uitzonderlijk op objectieve gronden niet mogelijk is de door artikel 3 van richtlijn 2003/88 geëiste regelmatige afwisseling van arbeidstijd en rusttijd overeenkomstig het reeds aangehaalde arrest Jaeger te garanderen.
- 58 Dit neemt echter niet weg dat de vaststelling van een jaarlijks maximumaantal werkdagen, zoals in de in het hoofdgeding aan de orde zijnde Franse regeling is gebeurd, geenszins als een passende bescherming in de zin van artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88 kan worden beschouwd. Zoals immers uit punt 15 van de considerans van deze richtlijn blijkt, wordt voor de lidstaten weliswaar voorzien in enige soepelheid bij de toepassing van sommige bepalingen van de richtlijn, maar moeten deze lidstaten daarbij niettemin de inachtneming van de beginselen van bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht nemen.
- 59 Al moet artikel 17, lid 2, van richtlijn 2003/88 aldus worden uitgelegd dat aan de lidstaten en in voorkomend geval aan de sociale partners een zekere beoordelingsmarge wordt toegekend voor de vaststelling, in uitzonderlijke gevallen, van een passende bescherming voor de betrokken werknemers, dit neemt niet weg dat deze bescherming,

die de veiligheid en de gezondheid van deze werknemers betreft, net als de in artikel 3 van deze richtlijn bepaalde minimale dagelijkse rusttijd of de in artikel 17, lid 2, bepaalde gelijkwaardige compenserende rusttijd, tot doel heeft, die werknemers de mogelijkheid te bieden zich te ontspannen en te bekomen van de inspanningen van het werk.

- 60 Ook al staat de bijzondere aard van het werk of de bijzondere context waarin dit wordt verricht, toe dat uitzonderlijk wordt afgeweken van artikel 3 van richtlijn 2003/88 en van de verplichting om te voorzien in een regelmatige afwisseling van arbeidstijd en rusttijd, een nationale regeling die de werknemers tijdens de gehele duur van de arbeidsovereenkomst, ook al gaat het om een overeenkomst voor maximaal 80 dagen per jaar, niet de mogelijkheid biedt het recht op een dagelijkse rusttijd uit te oefenen, holt niet alleen een door deze richtlijn uitdrukkelijk toegekend individueel recht uit, maar is tevens in strijd met het doel van deze richtlijn (zie in die zin, met betrekking tot artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, arrest BECTU, reeds aangehaald, punt 48).
- 61 Gelet op het voorgaande dient op de tweede vraag te worden geantwoord dat personen met een overeenkomst zoals de in het hoofdgeding aan de orde zijnde aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra, onder de in artikel 17, lid 3, sub b en/of c, van richtlijn 2003/88 bepaalde afwijking vallen.
- 62 Een nationale regeling die de werkzaamheid van personen met een dergelijke overeenkomst tot 80 werkdagen per jaar beperkt, voldoet niet aan de in artikel 17, lid 2, van deze richtlijn gestelde voorwaarden voor toepassing van deze afwijking, namelijk dat aan de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming wordt verleend.

Kosten

- ⁶³ Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Personen met een overeenkomst zoals de in het hoofdgeding aan de orde zijnde aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra en maximaal 80 dagen per jaar werken, vallen onder het toepassingsgebied van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.**

- 2) **Personen met een overeenkomst zoals de in het hoofdgeding aan de orde zijnde aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra, vallen onder de in artikel 17, lid 3, sub b en/of c, van richtlijn 2003/88 bepaalde afwijking.**

Een nationale regeling die de werkzaamheid van personen met een dergelijke overeenkomst tot 80 werkdagen per jaar beperkt, voldoet niet aan de in artikel 17, lid 2, van deze richtlijn gestelde voorwaarden voor toepassing van deze afwijking, namelijk dat aan de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen

waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming wordt verleend.

ondertekeningen