



Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL

Y. BOT

van 11 juni 2015¹

Zaak C-266/14

Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)

tegen

Tyco Integrated Security SL,

Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA

[verzoek van de Audiencia Nacional (Spanje) om een prejudiciële beslissing]

„Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers — Richtlijn 2003/88/EG — Organisatie van de arbeidstijd — Begrip „arbeidstijd” — Ambulante werknemers — Ontbreken van een vaste of gebruikelijke arbeidsplaats — Tijd voor de reis van de woonplaats van de werknemer naar de eerste klant en van de laatste klant naar de woonplaats van de werknemer”

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

2. Het verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) enerzijds en Tyco Integrated Security SL en Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (hierna: „in het hoofdgeding betrokken ondernemingen”) anderzijds over de weigering van laatstgenoemde om de tijd die hun werknemers dagelijks besteden om van hun woonplaats naar hun eerst klant te reizen en van hun laatste klant naar hun woonplaats, te erkennen als „arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88.

3. Ik zal in deze conclusie uiteenzetten waarom ik van mening ben dat artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat in omstandigheden zoals die aan de orde in het hoofdgeding de tijd die ambulante werknemers, dit wil zeggen werknemers die geen vaste of gebruikelijke arbeidsplaats hebben, besteden om van hun woonplaats naar de eerste door hun werkgever aangeduide klant te reizen en van de laatste door hun werkgever aangeduide klant naar hun woonplaats, „arbeidstijd” is in de zin van deze bepaling.

¹ — Oorspronkelijke taal: Frans.

² — PB L 299, blz. 9.

I – Toepasselijke bepalingen

A – *Unierecht*

4. Artikel 1 van richtlijn 2003/88 bepaalt:

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

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

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

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/EEG³.

Onverminderd artikel 2, punt 8, is deze richtlijn niet van toepassing op zeevarenden als omschreven in richtlijn 1999/63/EG.⁴

4. Het bepaalde in richtlijn 89/391[...] is ten volle van toepassing op de in lid 2 bedoelde aangelegenheden, onverminderd strengere en/of meer specifieke bepalingen die in deze richtlijn zijn vervat.”

5. Onder het opschrift „Definities” bepaalt artikel 2 van richtlijn 2003/88 in punten 1, 2 en 7:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

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

2. rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is;

[...]

7. mobiele werknemer: een werknemer die als lid van het rijdend, varend of vliegend personeel in dienst is van een bedrijf dat diensten verricht voor het vervoer van passagiers of goederen over de weg, in de lucht of in de binnenvaart”.

6. Artikel 3 van deze richtlijn („Dagelijkse rusttijd”) luidt als volgt:

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

3 — Richtlijn 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).

4 — Richtlijn 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).

B – *Spaans recht*

7. Artikel 34 van de geconsolideerde tekst van het werknemersstatuut, goedgekeurd bij koninklijk wetsbesluit 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), van 24 maart 1995⁵ in de op de datum van de feiten van het hoofdgeding geldende versie bepaalt:

„1. De duur van de arbeidstijd wordt overeengekomen in collectieve overeenkomsten of in arbeidsovereenkomsten.

De maximumduur van de normale arbeidstijd bedraagt veertig feitelijk gepresteerde uren per week, berekend als gemiddelde over één jaar.

[...]

3. Tussen het einde van een werkdag en het begin van de volgende werkdag liggen ten minste twaalf uren.

De feitelijk gepresteerde normale arbeidstijd mag niet meer bedragen dan negen uren per dag, tenzij bij collectieve overeenkomst of, bij gebreke daarvan, bij bedrijfsakkoord tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers, een andere verdeling van de dagelijkse arbeidstijd is overeengekomen, waarbij in elk geval de rusttijd tussen de werkdagen in acht moet worden genomen.

[...]

5. De arbeidstijd wordt berekend op basis van de tijd gedurende welke de werknemer van het begin tot het einde van de werkdag op zijn arbeidsplaats aanwezig is.

[...]”

II – **Feiten van het hoofdgeding en prejudiciële vraag**

8. De in het hoofdgeding betrokken ondernemingen zijn twee ondernemingen die zich bezighouden met de installatie en het onderhoud van beveiligingssystemen, waarbij de ene zich toelegt op systemen voor inbraakdetectie en de andere op antidiefstalsystemen in winkels.

9. De technische medewerkers van deze twee ondernemingen, per bedrijf ongeveer 75 in aantal, verrichten hun diensten in de meeste provincies van Spanje. Iedere medewerker is toegewezen aan een provincie of rayon.

10. In 2011 hebben de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen hun kantoren in de verschillende provincies gesloten en zijn alle werknemers ondergebracht bij het hoofdkantoor in Madrid (Spanje).

11. De technische medewerkers van beide bedrijven verrichten installatie- en onderhoudswerkzaamheden aan beveiligingsapparatuur in woningen en op industriële en commerciële locaties in het rayon dat aan hen is toegewezen. Dit rayon beslaat de provincie waarin zij werkzaam zijn, of een deel daarvan, in sommige gevallen zelfs meerdere provincies.

⁵ — BOE nr. 75, van 29 maart 1995, blz. 9654.

12. Deze werknemers hebben een bedrijfsvoertuig tot hun beschikking waarmee zij zich dagelijks verplaatsen van hun woonplaats naar de locaties waar zij de installatie- of onderhoudswerkzaamheden aan beveiligingsapparatuur moeten verrichten en waarmee zij aan het einde van hun werkdag naar huis terugkeren.

13. Volgens de Audiencia Nacional (Spanje) kunnen de afstanden tussen de woonplaats van de werknemer en de locaties waar hij zijn werkzaamheden moet verrichten, sterk uiteenlopen en in sommige gevallen meer dan 100 kilometer bedragen.

14. De technische medewerkers moeten bovendien een of meerdere malen per week het kantoor bezoeken van een expediteur in de nabijheid van hun woonplaats om de materialen, apparaten en onderdelen op te halen die zij nodig hebben voor hun werkzaamheden.

15. Voor de uitoefening van hun werkzaamheden hebben deze werknemers de beschikking over een mobiele telefoon van het merk Blackberry waarmee zij vanop afstand met het centrale kantoor in Madrid kunnen communiceren. Via een applicatie op hun telefoon ontvangen de werknemers een dag tevoren de route met de verschillende locaties die zij de volgende werkdag binnen hun rayon moeten bezoeken en de tijden waarop zij bij de klanten moeten zijn. Via een andere applicatie noteren deze werknemers welke werkzaamheden zij hebben uitgevoerd en sturen zij deze informatie door naar hun onderneming zodat deze de problemen die zich hebben voorgedaan en de uitgevoerde werkzaamheden kan registreren.

16. De in het hoofdgeding betrokken ondernemingen rekenen de tijd die wordt besteed aan de eerste reis van de dag, van de woonplaats van de werknemer naar de eerste klant, niet tot de arbeidstijd. De tijd die wordt besteed aan de laatste reis van de dag, van de laatste klant naar de woonplaats van de werknemer, wordt evenmin meegerekend. Zij beschouwen dit dus als rusttijd.

17. Deze ondernemingen berekenen de gepresteerde arbeidstijd dus op basis van de tijd die is verstreken vanaf de aankomst van de werknemer bij de locatie van de eerste klant van de dag tot het vertrek van de locatie van de laatste klant van de dag. De tussenliggende reizen worden wel meegerekend.

18. Vóór de sluiting van de provinciale kantoren berekenden de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen de arbeidstijd vanaf het ogenblik waarop de werknemer aankwam in de onderneming om het ter beschikking gestelde voertuig op te halen en de lijst van de te bezoeken klanten alsook de route te ontvangen. De arbeidstijd eindigde wanneer hij terug aankwam in de onderneming om er het voertuig achter te laten.

19. De verwijzende rechter is van mening dat de begrippen arbeidstijd en rusttijd in richtlijn 2003/88 elkaar uitsluiten en geen ruimte bieden voor tussenoplossingen. Deze rechter merkt ook op dat artikel 34, lid 5, van de geconsolideerde tekst van het werknemersstatuut de reistijd vanaf de woonplaats van de werknemer naar zijn arbeidsplaats en van zijn arbeidsplaats naar zijn woonplaats niet als arbeidstijd beschouwt. Volgens deze rechter is de nationale wetgever met deze oplossing uitgegaan van de gedachte dat de werknemer vrij is om te kiezen waar hij woont. De werknemer beslist dus zelf of hij dichterbij of verder weg van zijn arbeidsplaats woont, binnen de grenzen van zijn eigen mogelijkheden.

20. De verwijzende rechter merkt op dat deze gedachte moet worden genuanceerd voor mobiele werknemers in het wegvervoer. De nationale wetgever is voor deze werknemerscategorie immers blijkbaar van mening dat hun arbeidsplaats zich in het voertuig zelf bevindt, zodat de reistijd van deze werknemers als arbeidstijd wordt beschouwd. De verwijzende rechter vraagt zich bijgevolg af of de situatie van de in het hoofdgeding betrokken werknemers gelijkgesteld kan worden met die van de mobiele werknemers in het wegvervoer.

21. Volgens de verwijzende rechter heeft het feit dat de in het hoofdgeding betrokken werknemers pas enkele uren voor de afspraak op hun mobiele telefoon bericht krijgen over de route die zij moeten volgen en de specifieke diensten die zij moeten verrichten tot gevolg dat zij de afstand tussen enerzijds de plaats van hun privéleven en hun woonplaats en anderzijds hun arbeidsplaats niet meer vrij kunnen kiezen, aangezien deze arbeidsplaats elke dag verschillend is. De reistijd kan dus niet als rusttijd worden beschouwd, zeker niet aangezien richtlijn 2003/88 de veiligheid en de gezondheid van de werknemers juist wil beschermen. Bovendien meent de verwijzende rechter dat de werknemer in deze tijd strikt genomen ook niet ter beschikking van de werkgever staat, want de werkgever kan hem geen andere taak opdragen dan de reis zelf. Het is echter niet duidelijk of deze tijd volgens de richtlijn moet worden aangemerkt als arbeidstijd of als rusttijd.

22. In deze omstandigheden heeft de Audiencia Nacional de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„Moet artikel 2 van richtlijn 2003/88[...] aldus worden uitgelegd dat de reistijd aan het begin en aan het einde van de werkdag van een werknemer die geen vaste werkplek heeft, maar die zich iedere dag van huis naar een dagelijks wisselende locatie van een klant van het bedrijf moet begeven en steeds van een andere klant naar huis moet terugkeren (volgens een route of lijst die de dag tevoren door het bedrijf wordt vastgesteld), binnen een meer of minder groot geografisch gebied en onder de omstandigheden van het hoofdgeding die zijn toegelicht in de motivering van dit verzoek, moet worden aangemerkt als ‚arbeidstijd’ in de zin van dit artikel van [deze] richtlijn, dan wel als ‚rusttijd’?”

III – Mijn analyse

23. Met deze vraag wenst de verwijzende rechter in wezen van het Hof te vernemen of artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat in omstandigheden zoals die aan de orde in het hoofdgeding, de tijd die ambulante werknemers, dit wil zeggen werknemers die geen vaste of gebruikelijke arbeidsplaats hebben, besteden om van hun woonplaats naar de eerste door hun werkgever aangeduide klant te reizen en van de laatste door hun werkgever aangeduide klant naar hun woonplaats, „arbeidstijd” is in de zin van deze bepaling.

24. Richtlijn 2003/88 heeft tot doel minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren. Deze harmonisatie op het niveau van de Europese Unie inzake de organisatie van de arbeidstijd moet een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers waarborgen door hun – met name dagelijkse en wekelijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door een plafond van 48 uur vast te stellen voor de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd, waarbij uitdrukkelijk is gepreciseerd dat dit de maximumgrens inclusief overwerk is.⁶

25. Uitgaande van dit wezenlijke doel moet iedere werknemer gepaste 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 ook preventief, om zoveel mogelijk te voorkomen dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in gevaar wordt gebracht wanneer zij regelmatig veel uren maken zonder de noodzakelijke rust.⁷

6 — Beschikking Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

7 — Arrest Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punt 92).

26. De verschillende voorschriften van richtlijn 2003/88 inzake maximale arbeidstijd en minimale rusttijd moeten worden beschouwd als bijzonder belangrijke voorschriften van het sociaal recht van de Unie die voor alle werknemers als een minimumnorm gelden ter bescherming van hun veiligheid en hun gezondheid.⁸

27. Het Hof heeft meermaals geoordeeld dat deze richtlijn het begrip „arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1, ervan definieert als de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken, en dat dit begrip tegenover de rusttijd staat, welke twee begrippen elkaar uitsluiten.⁹

28. Het Hof heeft in dit verband verduidelijkt, enerzijds dat richtlijn 2003/88 niet voorziet in een tussencategorie tussen arbeidstijden en rusttijden en anderzijds dat tot de kenmerken van het begrip „arbeidstijd” in de zin van deze richtlijn niet de intensiteit van de door de werknemer verrichte arbeid of zijn rendement behoort.¹⁰

29. Deze richtlijn voorziet dus niet in „grijze tijdvakken” die zich tussen de arbeidstijden en de rusttijden zouden bevinden. Overeenkomstig het door de Uniewetgever ingevoerde systeem hanteert het Hof een binaire aanpak, die inhoudt dat de tijd die niet onder het begrip arbeidstijd valt, rusttijd is, en omgekeerd.

30. Het Hof heeft dienaangaande ook geoordeeld dat de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” in de zin van richtlijn 2003/88 begrippen van Unierecht zijn die volgens objectieve kenmerken moeten worden omschreven op basis van het stelsel en de doelstelling van die richtlijn, die beoogt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren. Slechts een dergelijke autonome uitlegging kan namelijk de volle werking van deze richtlijn en een uniforme toepassing van die begrippen in alle lidstaten verzekeren.¹¹

31. De definitie van „arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 steunt op drie criteria waaraan volgens de rechtspraak van het Hof cumulatief moet zijn voldaan. Het betreft het ruimtelijke criterium (aanwezig zijn op de arbeidsplaats), het gezagscriterium (ter beschikking staan van de werkgever) en het professionele criterium (zijn werkzaamheden of functie uitoefenen).¹²

32. Het niet in aanmerking nemen als „arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88, van de tijd die ambulante werknemers besteden om van hun woonplaats naar de eerste door hun werkgever aangeduide klant te reizen en van de laatste door hun werkgever aangeduide klant naar hun woonplaats, is volgens mij strijdig met deze richtlijn voor zover deze werknemers voldoen aan de drie criteria die in de definitie van deze bepaling zijn vermeld.

33. Ik zal in mijn bewijsvoering beginnen met het laatste van de drie criteria, dat stelt dat de werknemer zijn werkzaamheden of functies moet uitoefenen.

34. De in het hoofdgeding betrokken ondernemingen zijn van mening dat onder de activiteit van hun technische werknemers enkel de uitvoering van de technische werkzaamheden voor de installatie en het onderhoud van de beveiligingssystemen moeten worden begrepen. De reis van de woonplaats van deze werknemers naar de eerste klant en die van de laatste klant naar de woonplaats maken volgens deze ondernemingen daarentegen geen deel uit van hun activiteit.

8 — Beschikking Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

9 — Ibidem (punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

10 — Ibidem (punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

11 — Ibidem (punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

12 — Zie naar aanleiding van het arrest Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437) de commentaar van Vigneau, C., *European Review of Private Law*, nr. 13, vol. 2, Kluwer Law International, Nederland, 2005, blz. 219, in het bijzonder blz. 220.

35. Ik ben het daar niet mee eens.

36. Ambulante werknemers kunnen worden gedefinieerd als werknemers die geen vaste of gebruikelijke arbeidsplaats hebben. Deze werknemers moeten hun werkzaamheden dus elke dag op verschillende locaties verrichten.

37. Uit deze definitie volgt dat het reizen van deze werknemers wezenlijk verbonden is met hun hoedanigheid van ambulante werknemer en dus inherent aan de uitoefening van hun activiteit.

38. De in het hoofdgeding betrokken werknemers moeten noodzakelijkerwijze reizen om de werkzaamheden voor de installatie en het onderhoud van de beveiligingssystemen uit te voeren bij de verschillende klanten van de onderneming die hen tewerkstelt. Met andere woorden zijn de reizen van deze werknemers het noodzakelijke instrument om hun technische werkzaamheden bij de door hun werkgever aangeduide klanten uit te voeren. Deze reizen moeten dus worden geacht deel uit te maken van de activiteit van deze werknemers.

39. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de verwijzende rechter er vooral aan twijfelt of is voldaan aan het tweede criterium van de definitie van de arbeidstijd, namelijk het criterium dat de werknemer ter beschikking van de werkgever moet staan.

40. Het betreft hier vooral een gezagscriterium dat inhoudt dat het ondergeschikt verband van eerstgenoemde ten aanzien van laatstgenoemde voortdurend aanwezig is.¹³

41. Ter beschikking staan van zijn werkgever betekent voor de werknemer dat hij zich in een rechtssituatie bevindt waarin hij onderworpen is aan de bevelen en de organisatorische bevoegdheid van zijn werkgever, ongeacht de plaats waar de werknemer zich bevindt. Het betreft met andere woorden de tijd waarin de werknemer juridisch verplicht is de instructies van zijn werkgever te volgen en zijn activiteit voor hem uit te oefenen.

42. Wanneer de ambulante werknemers van hun woonplaats naar hun eerste klant reizen en van hun laatste klant naar hun woonplaats, zijn zij niet onttrokken aan het gezag van hun werkgever. Deze reizen worden verricht in het kader van de hiërarchische relatie die hen met hun werkgever verbindt.

43. De werknemers begeven zich immers naar door hun werkgever aangeduide klanten om werkzaamheden uit te voeren ten gunste van hun werkgever. Zoals de Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras en de Europese Commissie aanvoeren, staan deze werknemers ter beschikking van hun werkgever, aangezien de routes en de afstanden die zij moeten afleggen, uitsluitend van zijn wil afhangen. Bovendien staan de werknemers tijdens deze reizen onder het gezag van hun werkgever, want wanneer laatstgenoemde beslist de bestelling van de klant te wijzigen of een afspraak te schrappen, moeten zij die instructie volgen en zich naar de volgende klant begeven via een nieuwe door hun werkgever vastgestelde route. Zo ook kan de werkgever eisen van werknemers die aan het einde van hun werkdag op weg naar huis zijn, dat zij nog werkzaamheden gaan uitvoeren bij een bijkomende klant als dit nodig zou zijn.

44. Anders dan wat de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen hebben aangevoerd, zijn de ambulante werknemers dus niet alleen onderworpen aan de instructies van hun werkgever wanneer zij zich op de plaats van de werkzaamheden bevinden.

13 — Zie Vigneau, C., op. cit., waarvan we hier de definitie van blz. 220 overnemen.

45. Tijdens de debatten voor het Hof is de vrees geuit dat de werknemers de reis bij het begin en op het einde van de werkdag gebruiken voor privédoeleinden. De juridische aard van de reistijd kan volgens mij niet worden gewijzigd op basis van een dergelijke vrees. De werkgever hoeft alleen maar in controle-instrumenten te voorzien om eventuele misbruiken te vermijden. Weliswaar kan het uitvoeren van een dergelijke controle voor de werkgever administratieve lasten meebrengen, maar die vormen dan de tegenprestatie voor zijn keuze om de vaste arbeidsplaatsen te schrappen.

46. De werkgever kan in concreto aan de werknemers vragen om de meest directe route te volgen. Aangezien de werknemers de uren van hun werkzaamheden bij de klanten toch reeds op de door hun werkgever ter beschikking gestelde mobiele telefoon moeten ingeven, is het bovendien gemakkelijk om hun te vragen ook het tijdstip waarop zij thuis vertrekken en het tijdstip waarop zij terug thuis aankomen, in te geven. De werkgever beschikt aldus over de middelen om te controleren of de reistijd tussen de woonplaats van de werknemer en zijn eerste klant en tussen zijn laatste klant en zijn woonplaats al dan niet onrechtmatig is.

47. Uit deze argumenten volgt dat wanneer ambulante werknemers van hun woonplaats naar de eerste door hun werkgever aangeduide klant en van de laatste door hun werkgever aangeduide klant naar hun woonplaats reizen, moeten worden geacht „ter beschikking te staan van de werkgever” in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88.

48. Tot slot is volgens mij voldaan aan het ruimtelijke criterium, namelijk dat de werknemer aanwezig moet zijn op het werk. Zoals ik hierboven reeds heb opgemerkt, kan aangezien het reizen wezenlijk verbonden is met de hoedanigheid van ambulante werknemer, de arbeidsplaats niet worden beperkt tot de plaats waar de technische werknemers fysiek aanwezig zijn bij de klanten. Daaruit volgt dat ambulante werknemers wanneer zij een vervoermiddel lenen om zich op gelijk welk ogenblik van hun werkdag naar een door hun werkgever aangeduide klant te begeven, „werkzaam” zijn in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88.

49. Ik voeg eraan toe bij het onderzoek of voor de ambulante werknemers al dan niet voldaan is aan de criteria van de definitie „arbeidstijd” in de zin van deze bepaling, volgens mij geen onderscheid moet worden gemaakt tussen de reizen tussen de woonplaats van deze werknemers en een klant enerzijds en de reizen van die werknemers tussen twee klanten anderzijds. Ik merk in dit verband op dat niet wordt betwist dat de reizen van de in het hoofdgeding betrokken werknemers tussen twee klanten deel uitmaken van de arbeidstijd van deze werknemers.

50. Bovendien heb ik erop gewezen dat wanneer er geen vaste of gebruikelijke arbeidsplaats is, de plaats van vertrek alsook de plaats van aankomst van de dagelijkse reizen, de woonplaats van die werknemers is.

51. Vaststaat dat de werknemers in de vroegere organisatie van de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen, hun route en werkfiche ontvingen bij hun aankomst op de plaats van de vaste inrichting. De reizen die zij vervolgens maakten tussen deze inrichting en de eerste klant, en tussen de laatste klant en die inrichting, werden beschouwd als arbeidstijd.

52. Ik begrijp niet waarom de reizen bij het begin en op het einde van de dag, die vroeger als arbeidstijd werden beschouwd, op dit ogenblik in de nieuwe organisatie van de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen niet meer onder dit begrip vallen.

53. Deze nieuwe zienswijze kan niet worden gerechtvaardigd onder verwijzing naar de omstandigheid dat de plaats van het vertrek alsook de plaats van aankomst van de dagelijkse reizen, de woonplaats van de werknemers is. Die omstandigheid is immers slechts het gevolg van de keuze van de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen om de vaste inrichtingen af te schaffen.

54. In de nieuwe organisatie van de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen ontvangen de werknemers thuis de route die zij moeten volgen. Wanneer zij hun voertuig gebruiken om zich naar hun eerste klant te begeven, bevinden zij zich in dezelfde situatie als de werknemers die in de vroegere organisatie van de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen, van een vaste inrichting van deze ondernemingen vertrokken naar hun eerste klant. Hetzelfde geldt voor de terugreizen.

55. Net zoals in de vroegere organisatie van de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen moeten de reizen van de werknemers van hun woonplaats naar de eerste klant en van de laatste klant naar hun woonplaats als „arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 worden beschouwd.

56. Sinds de afschaffing van de vaste inrichtingen kunnen de werknemers van de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen de afstand tussen hun woonplaats en hun arbeidsplaats niet meer vrij kiezen. Deze werknemers moeten elke dag op verschillende locaties werkzaamheden die zij pas de dag vóór hun werkdag kennen en in een volgorde die door de werkgever is bepaald. Net zoals de Commissie meent ik dat het kwalificeren als „rusttijd” van de dagelijkse reizen die de werknemers moeten ondernemen om zich naar klanten te begeven en waarover zij geen controle hebben en waarvan zij pas kennis krijgen de dag vóór de werkdag in kwestie, hen een onevenredige last zou opleggen en strijdig zou zijn met de doelstelling van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers als bedoeld in richtlijn 2003/88. Het lijkt daarentegen niet onevenredig dat deze last wordt gedragen door de in het hoofdgeding betrokken ondernemingen, die ervoor gekozen hebben deze nieuwe arbeidsorganisatie in te voeren met behulp van nieuwe technologieën, die er voordeel uit halen omdat hun kosten zijn gedaald door het wegvallen van vaste inrichtingen en die de duur van de routes van de werknemers kunnen bepalen.

57. Ik herinner eraan dat richtlijn 2003/88 de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers tot doel heeft. De werknemers een minimale rusttijd verzekeren, past in dit doel. Bijgevolg zou de in het hoofdgeding aan de orde zijnde uitsluiting van de reistijd van deze werknemers afbreuk doen aan deze minimale rusttijd en dus strijdig zijn met deze doelstelling.¹⁴ Met andere woorden verzet richtlijn 2003/88 zich ertegen dat afbreuk wordt gedaan aan de rusttijd van ambulante werknemers door hun reistijd bij het begin en op het einde van de werkdag niet gelijk te stellen met „arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1, van deze richtlijn.

58. Ik voeg eraan toe dat op grond van de wijze waarop het Hof het begrip rusttijd heeft gedefinieerd, gemakkelijk de stelling kan worden weerlegd dat de tijd die werknemers besteden om van hun woonplaats naar hun eerste klant te reizen en van hun laatste klant naar hun woonplaats, niet als „arbeidstijd” kan worden beschouwd in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88.

59. Zo heeft het Hof met betrekking tot de „gelijkwaardige compenserende rusttijden” in de zin van artikel 17, leden 2 en 3, van richtlijn 93/104/EG¹⁵ gepreciseerd dat deze zich kenmerken door het feit dat „op de werknemer gedurende die tijden ten aanzien van 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 derhalve 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 aaneensluitende werktijden”¹⁶. Het Hof heeft eveneens gepreciseerd dat „[de werknemer o]m daadwerkelijk te kunnen uitrusten [...] de mogelijkheid [moet] hebben om zich gedurende een bepaald aantal uren uit zijn werksmilieu terug te trekken. Deze uren moeten niet alleen aaneensluitend zijn maar tevens onmiddellijk op de arbeidstijd volgen, zodat de belanghebbende zich kan ontspannen en kan bekomen van de inspanningen van het werk”.¹⁷

14 — Zie in deze zin met betrekking tot wachtdiensten het arrest Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, punt 49).

15 — Richtlijn van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18).

16 — Arrest Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punt 94).

17 — Ibidem (punt 95).

60. De rusttijden dienen dus ter compensatie van de vermoeidheid die veroorzaakt wordt door arbeidstijden. Aan deze wezenlijke functie van de rusttijden zou afbreuk worden gedaan als de tijd die ambulante werknemers besteden om van hun woonplaats naar hun eerst klant en van hun laatste klant naar hun woonplaats te reizen, daartoe zou worden gerekend.

61. Uit het voorgaande volgt dat mijns inziens aan de drie criteria van het begrip „arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88 is voldaan. Bijgevolg moet de tijd die ambulante werknemers besteden aan het reizen van hun woonplaats naar hun eerste klant en van hun laatste klant naar hun woonplaats, als „arbeidstijd” worden beschouwd in de zin van deze bepaling.

62. De rechtspraak van het Hof met betrekking tot de arbeidstijd van de chauffeurs in het wegvervoer is weliswaar nauw verbonden met de specifieke kenmerken van die sector, maar bepaalde redeneringen die erin zijn ontwikkeld, kunnen mijns inziens worden gebruikt om de oplossing die ik het Hof in overweging geef, te ondersteunen.

63. Zo heeft het Hof in zijn arrest *Skills Motor Coaches e.a.*¹⁸ in wezen geoordeeld dat een chauffeur die zich van zijn woonplaats naar de plaats van overname van een voertuig begeeft en vrij kiest hoe dit traject wordt afgelegd, niet vrij over zijn tijd kan beschikken, zodat deze tijd niet kan worden beschouwd als deel uitmakend van de „rusttijd” zoals gedefinieerd in artikel 1, punt 5, van verordening (EEG) nr. 3820/85.¹⁹ Een dergelijke chauffeur die zich naar een bepaalde plaats begeeft die door zijn werkgever is aangeduid en niet het exploitatiecentrum van de onderneming is, om er een voertuig over te nemen en te besturen, komt een verplichting tegenover zijn werkgever na. Tijdens dit traject beschikt hij dus niet vrij over zijn tijd.²⁰

64. In ditzelfde arrest heeft het Hof benadrukt dat aangezien het doel van verordening nr. 3820/85 erin bestaat de verkeersveiligheid te verbeteren, deze tijd moet worden beschouwd als deel uitmakend van „alle andere werktijden” in de zin van artikel 15 van verordening (EEG) nr. 3821/85.²¹ Een dergelijke uitlegging is volgens het Hof in overeenstemming met het streven de werkomstandigheden van de chauffeurs te verbeteren, aangezien hierdoor wordt vermeden dat de tijdvakken waarin zij een activiteit uitoefenen die hun werkgever ten goede komt, als rusttijden worden beschouwd. Volgens het Hof is het in dit verband irrelevant of de chauffeur nauwkeurige instructies over de aflegging van dit traject heeft ontvangen. Door zich naar een bepaald, al dan niet ver van het exploitatiecentrum van zijn werkgever verwijderd punt te begeven, voert de chauffeur een taak uit die voortvloeit uit de relatie met zijn werkgever en beschikt hij gedurende die tijd niet vrij over zijn tijd.²² Het Hof heeft in dezelfde zin beslist in zijn arrest *Smit Reizen*.²³

18 — C-297/99, EU:C:2001:37.

19 — Verordening van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (PB L 370, blz. 1).

20 — Punten 22 en 23.

21 — Verordening van de Raad van 20 december 1985 betreffende het controleapparaat in het wegvervoer (PB L 370, blz. 8).

22 — Punten 26-28.

23 — C-124/09, EU:C:2010:238.

IV – Conclusie

65. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de door de verwijzende rechter gestelde vraag te beantwoorden als volgt:

„Artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, moet aldus worden uitgelegd dat in omstandigheden zoals die aan de orde in het hoofdgeding de tijd die ambulante werknemers, dit wil zeggen werknemers die geen vaste of gebruikelijke arbeidsplaats hebben, besteden om van hun woonplaats naar de eerste door hun werkgever aangeduide klant te reizen en van de laatste door hun werkgever aangeduide klant naar hun woonplaats, ‚arbeidstijd’ is in de zin van deze bepaling.”