



Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL
E. SHARPSTON
van 26 juli 2017¹

Zaak C-518/15

**Stad Nijvel
tegen
Rudy Matzak**

[verzoek van de cour du travail de Bruxelles (arbeidshof Brussel, België) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers –
Organisatie van de arbeidstijd – Begrippen ‚arbeidstijd‘ en ‚rusttijd‘ – Brandweerpersoneel –
Wachtdienst – Bereikbaarheidsdienst”

1. Met dit verzoek om een prejudiciële beslissing wordt het Hof gevraagd om advies over de uitlegging van richtlijn 2003/88 betreffende de arbeidstijd², voor zover toegepast ten aanzien van een op oproepbasis werkzame brandweerman³ die verplicht is om in het kader van een 24 uursrooster bereikbaarheidsdiensten⁴ te draaien binnen een bepaalde straal (uitgedrukt in tijd) rondom zijn werkplek. Het Hof wordt ook gevraagd: i) of het mogelijk is bepaalde categorieën van brandweerlieden van de werkingssfeer van de richtlijn uit te zonderen; ii) of het een lidstaat vrijstaat om een definitie van het begrip „arbeidstijd” te hanteren die ruimer is dan de in de richtlijn gegeven definitie, en iii) of de uitlegging van het in de richtlijn gebruikte begrip „arbeidstijd” ook van toepassing is op de vaststelling van de voor bereikbaarheidsdiensten verschuldigde vergoeding.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

2. Artikel 153 VWEU bepaalt:

„1. Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Unie ondersteund en aangevuld:

- a) de verbetering van met name het arbeidsmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen;
- b) de arbeidsvoorwaarden;

¹ Oorspronkelijke taal: Engels.

² 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 2003, L 299, blz. 9).

³ Zie voetnoot 6 van deze conclusie voor een verdere verduidelijking van dit aspect van de terminologie die ik in deze conclusie gebruik.

⁴ Zie verder voetnoot 8 van deze conclusie.

c) de sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers;

[...]

2. Te dien einde kunnen het Europees Parlement en de Raad:

[...]

b) op de in lid 1, onder a) tot en met i), bedoelde gebieden door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, met inachtneming van de in elk van de lidstaten bestaande omstandigheden en technische voorschriften. [...]

[...]

5. Dit artikel is niet van toepassing op de beloning [...].”

3. 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/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 1989, L 183, blz. 1)].

[...]”

4. Artikel 2 van de richtlijn luidt:

„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;

[...]”

5. Artikel 15 van de richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.”

6. In artikel 17, leden 2 en 3, van de richtlijn staat:

„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:

[...]

c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, met name in geval van:

[...]

iii) pers, radio, televisie, filmproductie, post en telecommunicatie, diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming;

[...]”

Belgisch recht

7. Bij de Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (hierna: „wet van 14 december 2000”) is richtlijn 93/104 betreffende de organisatie van de arbeidstijd⁵ omgezet in nationaal recht. In artikel 3 van deze wet worden „werknemers” gedefinieerd als „de personen die, krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of van contractuele aard, [...] arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon”. Artikel 8 bepaalt onder meer dat onder „arbeitsduur’ wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever”.

8. Artikel 186 van de Wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen bepaalt dat onder meer op oproepbasis werkzame brandweertieners niet onder de definitie van „werknemers” in de zin van artikel 3 van de wet van 14 december 2000 vallen.

9. Artikel 9 bis van het organiek reglement van de brandweerdienst Nijvel bepaalt:

„Elk lid van het [op oproepbasis werkzame] brandweerpersoneel van de brandweerdienst Nijvel is verplicht om tijdens bereikbaarheidsdiensten

– te allen tijde binnen een zodanige afstand van de brandweerkazerne te verblijven dat het hem onder normale verkeersomstandigheden niet meer dan acht minuten kost om bij de kazerne te arriveren;

[...]”

⁵ Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 1993, L 307, blz. 18). Deze richtlijn is ingetrokken en vervangen door richtlijn 2003/88.

Feiten, procedure en prejudiciële vragen

10. Rudy Matzak werkt als oproepbare brandweerman⁶ voor de stad Nijvel, België.⁷ Volgens de op zijn aanstelling van toepassing zijnde regels dient hij één op de vier weken 's avonds en in het weekend op afroep beschikbaar te zijn om in actie te komen. Hij krijgt uitsluitend betaald voor de tijd dat hij daadwerkelijk arbeid verricht. Voor de tijd dat hij zich beschikbaar moet houden zonder dat er beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd (zogenoeten „bereikbaarheidsdienst”)⁸, ontvangt hij geen betaling.

11. Tijdens bereikbaarheidsdiensten moet Matzak bereikbaar blijven en zich indien nodig zo snel mogelijk – onder normale omstandigheden in elk geval binnen acht minuten⁹ – bij de brandweerkazerne melden. Volgens de verwijzende rechter betekent dit in de praktijk dat een brandweerman als Matzak in de buurt van de brandweerkazerne moet wonen en dat hij dus tijdens bereikbaarheidsdiensten in zijn activiteiten wordt beperkt.

12. Aangezien Matzak enkele aspecten van de op hem toepasselijke regeling, waaronder met name de vergoeding die hij voor zijn bereikbaarheidsdiensten ontvangt, onbevredigend acht, is hij een procedure gestart bij de tribunal de travail de Nivelles (arbeidsrechtbank Nijvel), die hem bij vonnis van 23 maart 2012 grotendeels in het gelijk heeft gesteld.

13. De stad Nijvel is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan bij de cour du travail de Bruxelles (arbeidshof Brussel, België). Deze rechterlijke instantie merkt op dat naar Belgisch recht arbeidstijd in het algemeen wordt gedefinieerd als de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever, en dat de plaats waar de werknemer zich bevindt, niet doorslaggevend lijkt te zijn. Gelet op de door het Hof aan artikel 2, lid 1, van richtlijn 2003/88 gegeven uitlegging¹⁰ stelt de cour du travail de Bruxelles vast dat de Belgische definitie van arbeidstijd niet helemaal overeen lijkt te komen met de Unierechtelijke definitie van dit begrip. Tegelijkertijd wijst deze rechterlijke instantie op de tendens in de nationale rechtspraak om bij geschillen over de beloning van oproepbare brandweerlieden als Matzak in beginsel of uitsluitend uit te gaan van de Unierechtelijke definitie van het begrip „arbeidstijd”. Van oordeel dat een uitlegging door het Hof van enkele bepalingen van richtlijn 2003/88 noodzakelijk is om het bij hem aangebrachte geschil te kunnen beslechten, heeft de cour du travail de Bruxelles het Hof overeenkomstig artikel 267 VWEU verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moet artikel 17, lid 3, onder c), iii), van [richtlijn 2003/88] aldus worden uitgelegd dat het de lidstaten toestaat om bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden uit te sluiten van de toepassing van alle bepalingen tot omzetting van deze richtlijn, waaronder de bepaling die de begrippen ‚arbeidstijd’ en ‚rusttijd’ definieert?

6 Matzak wordt in de verwijzingsbeslissing aangeduid als „vrijwillig brandweerman”. Het is echter duidelijk dat hij door zijn werkgever voor zijn actieve diensten wordt betaald. De regering van het Verenigd Koninkrijk merkt op dat er in die lidstaat drie categorieën brandweerlieden zijn: i) beroepsbrandweerlieden, die normaal gesproken voltijds worden aangesteld en navenant worden betaald; ii) oproepbare brandweerlieden, die een bepaald bedrag ontvangen in ruil waarvoor zij zich gedurende bepaalde perioden beschikbaar moeten houden om in actie te komen, en iii) vrijwillige brandweerlieden, die niet betaald krijgen. Hoewel oproepbare brandweerlieden in het Verenigd Koninkrijk niet alleen lijken te worden betaald voor de daadwerkelijk door hen gewerkte uren, maar ook (althans ten dele, en in tegenstelling tot Matzak) voor de tijd dat zij stand-by moeten staan, heb ik in deze conclusie voor die term gekozen omdat deze het beste bij de situatie van Matzak lijkt aan te sluiten. Zie verder echter punt 22 van deze conclusie.

7 Matzak stelt in zijn schriftelijke opmerkingen dat sinds april 2015 zijn werkgever de hulpverleningszone Waals-Brabant is. Dit lijkt hier verder echter niet relevant te zijn.

8 In de verwijzingsbeslissing wordt ook gesproken van „thuiswachtdienst” („heures de garde à domicile”). Aangezien er echter duidelijk geen sprake is van een verplichting om binnen de achtminutenstraal rondom de brandweerkazerne te wonen, noch om gedurende de betrokken perioden thuis te blijven wanneer men zijn woning wel binnen die straal heeft, gebruik ik in deze conclusie de term „bereikbaarheidsdienst” voor de tijd dat de werknemer bereikbaar moet zijn – en ter beschikking moet staan om taken te verrichten – voor zijn werkgever, maar niet op de werkplek aanwezig hoeft te zijn (zie arrest van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punt 18).

9 Zie punt 9 van deze conclusie.

10 Zie de punten 51 e.v. van deze conclusie.

- 2) Moet [richtlijn 2003/88], voor zover zij slechts in minimumvoorschriften voorziet, aldus worden uitgelegd dat zij niet eraan in de weg staat dat de nationale wetgever een ruimere definitie van het begrip ‚arbeidstijd’ handhaaft of invoert?
- 3) Moet artikel 2 van [richtlijn 2003/88], dat de belangrijkste in deze richtlijn gebezigde begrippen definieert, met name de begrippen ‚arbeidstijd’ en ‚rusttijd’, gelet op artikel 153, lid 5, VWEU en op de doelstellingen van deze richtlijn, aldus worden uitgelegd dat het niet van toepassing is op het arbeidstijdbegrip dat wordt gehanteerd om de voor thuiswachtdiensten verschuldigde vergoeding te bepalen?
- 4) Staat [richtlijn 2003/88] eraan in de weg dat thuiswachtdienst als arbeidstijd wordt aangemerkt wanneer, ook al wordt de wachtdienst thuis verricht, de verplichtingen die tijdens die dienst op de werknemer rusten (zoals de verplichting om binnen acht minuten aan oproepen van zijn werkgever gehoor te geven), de mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen, zeer sterk beperken?”

14. Schriftelijke opmerkingen zijn ingediend door de partijen in het hoofdgeding, de Belgische, de Franse en de Nederlandse regering, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Europese Commissie. Ter terechtzitting van 15 december 2016 hebben al die partijen, met uitzondering van de Nederlandse regering, hun standpunten mondeling toegelicht en de vragen van het Hof beantwoord.

Beoordeling

Voorvragen

Ontvankelijkheid

15. Zowel door de stad Nijvel als door de Commissie worden vragen opgeworpen die (volledig of deels) verband houden met de ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing.¹¹

16. De reden hiervan is dat het bij de verwijzende rechter aangebrachte geschil betrekking heeft op de beloning die Matzak voor zijn bereikbaarheidsdiensten meent te moeten ontvangen, en niet op zijn arbeidstijd. Aangezien artikel 153, lid 5, VWEU beloningskwesties van de werkingsfeer van dit artikel (dat onder meer ziet op de door richtlijn 2003/88 geregelde verbetering van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers) uitzondert, zouden de vragen van de verwijzende rechter betrekking hebben op zaken waarover het Hof zich niet kan uitspreken.

17. Volgens vaste rechtspraak kan het Hof slechts weigeren uitspraak te doen op een vraag van een nationale rechter wanneer de gevraagde uitlegging van het Unierecht duidelijk geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk hypothetisch is of wanneer het Hof niet beschikt over de feitelijke en juridische gegevens die noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord op de gestelde vragen te kunnen geven. Op vragen betreffende het Unierecht rust bijgevolg een vermoeden van relevantie.¹²

18. Is er in casu sprake van dergelijke vragen?

19. Ik meen van wel.

¹¹ Zie ook de punten 29 tot en met 31 van deze conclusie voor het betoog van de Belgische regering ten aanzien van de ontvankelijkheid van de tweede vraag.

¹² Zie in die zin onder meer arrest van 11 mei 2017, Archus en Gama (C-131/16, EU:C:2017:358, punt 42).

20. Hoewel uit de verwijzingsbeslissing en uit de aan het Hof ter hand gestelde nationale rechtspraak valt op te maken dat de vordering van Matzak in wezen betrekking heeft op de beloning waarop hij recht meent te hebben, is dit op zichzelf niet doorslaggevend voor de vraag of het Hof de voorgelegde vragen dient te beantwoorden. De in dit verband te stellen vraag is namelijk niet wat het voorwerp van het hoofdgeding is, maar of de verlangde uitlegging van het Unierecht *verband* houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding. Volgens de verwijzende rechter is de Unierechtelijke definitie van het begrip „arbeidstijd” relevant voor de vraag hoe de diensten van op oproepbasis werkzame brandweerlieden als Matzak moeten worden beloond.¹³ De uitlegging die het Hof aan dit begrip geeft, zal de verwijzende rechter dus helpen het bij hem aangebrachte geschil te beslechten. Om die reden zijn de aan het Hof voorgelegde vragen ontvankelijk.¹⁴

Betekenis van het begrip „werknemer”

21. Hoewel artikel 2 van richtlijn 2003/88 „arbeidstijd” onder meer definieert als de tijd waarin een „werknemer” „werkzaam” is, wordt het begrip „werknemer” zelf in de richtlijn niet gedefinieerd.

22. De Franse regering heeft in haar schriftelijke opmerkingen en ter zitting verwezen naar de situatie in Frankrijk, waar naar haar zeggen alle brandweerlieden die niet tot de beroepsbrandweer behoren, worden aangesteld volgens een regeling die geen ondergeschiktheidsrelatie impliceert. Zij ontvangen ook geen loon of salaris, maar een vergoeding („indemnité”), waarover geen belasting en sociale premies hoeven te worden betaald. In dezelfde zin wijst de Belgische regering erop dat oproepbare brandweerlieden in België niet als werknemers in de zin van de relevante bepalingen van nationaal recht worden aangemerkt¹⁵, maar in plaats van daarvan de status van „betaalde vrijwilligers” („bénévolat indemnisé”) hebben.

23. Betekent dit nu dat die brandweerlieden geen „werknemers” in de zin van de richtlijn zijn?

24. Volgens de rechtspraak van het Hof is het begrip „werknemer” in de zin van die richtlijn een autonoom Unierechtelijk begrip.¹⁶ Het moet aldus worden opgevat dat het ziet op „iedereen die reële en daadwerkelijke arbeid verricht, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig zijn”. 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.¹⁷ Het Hof heeft zich nog niet hoeven buigen over de vraag wat er in dit verband onder „vergoeding” (of „beloning”) moet worden verstaan. Wat dit betreft kan echter enig houvast worden gevonden in de bewoordingen van artikel 157, lid 2, VWEU (inzake gelijke beloning), dat „beloning” definieert als de bedragen „[...] die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt”.¹⁸

¹³ Zie punt 13 van deze conclusie.

¹⁴ Voor een nadere analyse van de bevoegdheid van het Hof om uitspraak te doen op een verzoek om een prejudiciële beslissing in omstandigheden waarin vergelijkbare vragen spelen, zie de conclusie van advocaat-generaal Wathelet in de zaak Hälvä e.a. (C-175/16, EU:C:2017:285, punten 26-49). In die zaak, die ook over richtlijn 2003/88 gaat, is advocaat-generaal Wathelet eveneens tot de slotsom gekomen dat het Hof de voorgelegde vraag dient te beantwoorden.

¹⁵ Zie punt 8 van deze conclusie.

¹⁶ Zie arrest van 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punt 28).

¹⁷ Zie arrest van 26 maart 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

¹⁸ Zie ook arrest van 10 juni 2010, Bruno e.a. (C-395/08 en C-396/08, EU:C:2010:329, punt 46), waarin het Hof dat dienstverbandcriterium als het enige „beslissend[e]” criterium in het kader van (thans) artikel 157 VWEU heeft aangemerkt. Het Hof is van dezelfde definitie van het begrip „beloning” uitgegaan in verband met de op 6 juni 1997 gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9) (zie arrest van 5 november 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, punt 16).

25. Meer in het bijzonder heeft het Hof vastgesteld dat richtlijn 2003/88 op beroepsbrandweerlieden van toepassing is.¹⁹ Wat de toepasselijkheid ervan op andere categorieën brandweerlieden betreft, merk ik op dat niets in de verwijzingsbeslissing erop wijst dat oproepbare brandweerlieden als Matzak geen reële en daadwerkelijke arbeid verrichten en niet „onder het gezag” van een ander – de brandweerdienst – staan.²⁰ Het is duidelijk dat een brandweerdienst slechts effectief zal kunnen functioneren wanneer alle leden van het brandweerteam (of het nu beroepskrachten, op oproepbasis werkzame brandweerlieden of brandweervrijwilligers zijn) in een gezagsverhouding opereren en aan hen gegeven orders opvolgen, wat ook inhoudt dat zij zich bij toerbeurt beschikbaar moeten houden om uit te rukken. Wat betreft de vraag of de bedragen die Matzak voor zijn diensten ontvangt, als een „vergoeding” of „beloning” in de zin van het in punt 24 van deze conclusie uiteengezette criterium zijn te beschouwen, wijs ik erop dat – afgezien van de (niet al te concrete) opmerkingen van de Belgische regering – het Hof weinig informatie heeft ontvangen over hoe een ander in België nu precies geregeld is, zodat het niet mogelijk is hier verder op in te gaan. Die kwestie zal door de nationale rechter moeten worden uitgemaakt met toepassing van het criterium waaraan ik zojuist heb gerefereerd. Aangezien het begrip „werknemer” een Unierechtelijk begrip is, kan per definitie niet beslissend zijn wat de precieze status van de betrokken persoon is naar nationaal recht, noch hoe het geldt dat hij in ruil voor zijn diensten ontvangt, volgens dat recht moet worden gekwalificeerd.

Eerste vraag

26. Met de eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen van het Hof te vernemen of het de lidstaten is toegestaan om bepaalde categorieën brandweerlieden uit te sluiten van de toepassing van alle bepalingen waarbij richtlijn 2003/88 in nationaal recht is omgezet, waaronder die waarin de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” worden gedefinieerd.

27. Die definities zijn opgenomen in artikel 2 van richtlijn 2003/88. Zoals uit de bewoordingen van artikel 17, lid 3, van deze richtlijn blijkt, mag uitsluitend van de in dit artikellid uitdrukkelijk genoemde bepalingen worden afgeweken voor, onder meer, brandweerdiensten.²¹ Volgens artikel 17, lid 3, mag een lidstaat die aan de vereisten van artikel 17, lid 2, voldoet, afwijken van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 van de richtlijn. Die mogelijkheid wordt niet geboden voor de in artikel 2 gegeven definities van de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd”, en aangezien artikel 17, lid 3, zoals alle uitzonderingsbepalingen²² restrictief moet worden uitgelegd, is er in mijn optiek geen ruimte om deze bepaling in strijd met haar uitdrukkelijke bewoordingen ruim op te vatten.²³

28. Naar mijn mening moet op de eerste vraag dan ook worden geantwoord dat artikel 17, lid 3, onder c), iii), van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het de lidstaten enkel toestaat om bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden van de toepassing van de in artikel 17, lid 3, van deze richtlijn genoemde bepalingen uit te sluiten. De lidstaten mogen op grond van die bepaling die werknemers niet uitsluiten van de toepassing van alle bepalingen waarbij de richtlijn in nationaal recht is omgezet, en met name niet van de bepalingen waarin de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” worden gedefinieerd.

19 Zie beschikking van 14 juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, punt 52), en arrest van 14 oktober 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, punt 44).

20 Daargelaten de situatie in Frankrijk, die in deze procedure niet aan de orde is.

21 Zie in die zin arrest van 14 oktober 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, punten 34 en 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

22 Zie met betrekking tot artikel 17 van richtlijn 2003/88 arrest van 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punt 40).

23 Zie arrest van 1 december 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728, punt 61), en beschikking van 4 maart 2011, Grigore (C-258/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:122, punt 45), waarin het Hof die uitlegging heeft bevestigd.

Tweede vraag

29. Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter van het Hof te vernemen of richtlijn 2003/88, daar zij slechts minimumvoorschriften bevat, aldus kan worden uitgelegd dat zij niet eraan in de weg staat dat een lidstaat een ruimere definitie van het begrip „arbeidstijd” hanteert.

30. De Belgische regering stelt dat deze vraag niet-ontvankelijk is. Zij wijst erop dat het Belgische Hof van Cassatie bij herhaling heeft geoordeeld dat het begrip „arbeidstijd” naar Belgisch recht op dezelfde wijze moet worden uitgelegd als in het kader van het Unierecht, en dat de verwijzende rechter over alle benodigde gegevens beschikt om de betekenis van dat begrip te kunnen begrijpen. De Belgische regering baseert zich in dit verband in het bijzonder op het arrest Dzodzi²⁴, uit punt 42 waarvan in haar ogen valt op te maken dat er sprake moet zijn van een daadwerkelijk risico van divergentie tussen enerzijds het Unierecht en anderzijds een bepaling van nationaal recht die naar een bepaling van Unierecht verwijst, wil het Hof in dergelijke omstandigheden bevoegd zijn zich krachtens artikel 267 VWEU uit te spreken.

31. Als gezegd geldt er een vermoeden van relevantie wanneer het Hof om uitlegging van een bepaling van Unierecht wordt verzocht.²⁵ Ik zie geen reden om in dit geval niet van dat vermoeden uit te gaan. De verwijzende rechter heeft gewezen op de tendens om bij geschillen over de beloning van oproepbare brandweerlieden naar nationaal recht uit te gaan van de Unierechtelijke definitie van het begrip „arbeidstijd”.²⁶ Beantwoording van de tweede vraag zal de verwijzende rechter naar verwachting helpen bij de beslechting van het bij hem aangebrachte geschil. Om die reden zou het Hof deze vraag moeten beantwoorden. Aangaande de toepassing van het arrest Dzodzi wijs ik erop dat het Hof zich in latere rechtspraak bevoegd heeft verklaard om uitspraak te doen in situaties waarin de feiten van de bij de nationale rechter aangebrachte zaak buiten de werkingssfeer van het Unierecht vielen, maar waarin de betrokken Unierechtelijke bepalingen intern toepasselijk waren gemaakt (door middel van een verwijzing naar het Unierecht) en de betrokken nationale bepalingen de toepassing daarvan niet hadden beperkt.²⁷ De nationale situatie zoals die in de verwijzingsbeslissing wordt beschreven, lijkt er een te zijn waarin naar het Unierecht wordt verwezen zonder dat de toepassing van dit recht wordt beperkt. Om die reden wijs ik het betoog van de Belgische regering van de hand. Ik meen dat het Hof bevoegd is om de voorgelegde vraag te beantwoorden en dat het dat antwoord dan ook dient te verschaffen.

32. Met betrekking tot de vraag zelf merk ik op dat deze op het eerste gezicht bevestigend lijkt te moeten worden beantwoord. Het is juist dat richtlijn 2003/88 volgens artikel 1 ervan minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid geeft en dat, zoals zowel Matzak als de Commissie opmerkt, artikel 15 van deze richtlijn de lidstaten toestaat om bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers. Bovendien verwijst de in artikel 2 gegeven definitie van het begrip „arbeidstijd” uitdrukkelijk naar „de nationale wetten en/of gebruiken”.

33. In werkelijkheid ligt het volgens mij toch iets ingewikkelder. Met richtlijn 2003/88 wilde de (toenmalige) gemeenschapswetgever minimumnormen vaststellen die in de gehele Gemeenschap (thans de Europese Unie) zouden gelden.²⁸ Hij heeft daartoe onder meer de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” gedefinieerd, die in alle lidstaten op uniforme wijze moesten worden toegepast. Dit betekent dat die definities op basis van het stelsel en de doelstelling van de richtlijn volgens objectieve

²⁴ Arrest van 18 oktober 1990, Dzodzi (C-297/88 en C-197/89, EU:C:1990:360; hierna: „arrest Dzodzi”).

²⁵ Zie punt 17 van deze conclusie.

²⁶ Zie punt 13 van deze conclusie.

²⁷ Zie arrest van 17 juli 1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Zie ook arrest van 21 december 2011, Cicala (C-482/10, EU:C:2011:868, punt 17).

²⁸ Zie artikel 1 van de richtlijn.

kenmerken moeten worden uitgelegd, aangezien alleen een dergelijke uitlegging de volle werking van de richtlijn en een uniforme toepassing van die begrippen in alle lidstaten kan verzekeren.²⁹ Het staat een lidstaat dan ook niet vrij om een van die begrippen in zijn nationale uitvoeringswetgeving ruimer te definiëren.

34. Dit betekent uiteraard niet dat een lidstaat de door de richtlijn geboden bescherming niet via andere wetgevingstechnieken zou mogen verbeteren. Zo kunnen de lidstaten bijvoorbeeld in de uitoefening van de hun krachtens artikel 15 van de richtlijn toekomende rechten langere minimumrusttijden invoeren dan in de artikelen 3 tot en met 7 is voorgeschreven. Hetzelfde geldt voor de in de artikelen 8 tot en met 13 opgenomen bepalingen inzake nacht- en ploegenarbeid. De lidstaten mogen daarbij echter niet afwijken van de in artikel 2 gegeven *definities* van de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd”.

35. Naar mijn mening moet op de tweede vraag dan ook worden geantwoord dat richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat de wetgever van een lidstaat een definitie van het begrip „arbeidstijd” handhaaft of invoert die ruimer is dan de in de richtlijn gegeven definitie. Het is die nationale wetgever echter wel toegestaan om de aan werknemers geboden bescherming te verbeteren, zolang hij daarbij maar niet van de bewoordingen van die definitie afwijkt.

Derde vraag

36. Met de derde vraag wenst de verwijzende rechter van het Hof te vernemen of artikel 2 van richtlijn 2003/88, voor zover daarin definities zijn opgenomen van wat de verwijzende rechter „de belangrijkste [in deze richtlijn] gebruikte begrippen” noemt, waaronder met name de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd”, aldus kan worden uitgelegd dat het niet van toepassing is op het arbeidstijdbegrip waarvan wordt uitgegaan bij het bepalen van de beloning van brandweerlieden als Matzak.

37. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, moet eerst de precieze strekking ervan worden bepaald. Om te beginnen worden in artikel 2 van richtlijn 2003/88, voor zover hier relevant, geen andere tijdsbegrippen gedefinieerd dan „arbeidstijd” en – als tegenhanger daarvan – „rusttijd”. Of ook omstandigheden als die van werknemers in de situatie van Matzak onder de definitie van „arbeidstijd” vallen, is het voorwerp van de vierde vraag van de verwijzende rechter.

38. In de tweede plaats is het volstrekt duidelijk dat de taak van het Hof in het kader van de procedure van artikel 267 VWEU beperkt is tot de uitlegging van het Unierecht. Het Hof kan zich niet bezighouden met de uitlegging van nationaal recht, waartoe de rechterlijke instanties van de betrokken lidstaat bij uitsluiting bevoegd zijn.³⁰ Hoewel de verwijzende rechter opmerkt dat er in de nationale rechtspraak een tendens bestaat om bij geschillen over de beloning van op oproepbasis werkzame brandweerlieden uit te gaan van de Unierechtelijke definitie van het begrip „arbeidstijd”³¹, is de werking van die regels naar nationaal recht geen kwestie waarmee het Hof zich kan inlaten. Zolang nationale regels maar in overeenstemming zijn met het Unierecht, staat het de lidstaten vrij om de betrokken nationale wetgeving naar eigen goeddunken vorm te geven, en aan hun nationale gerechten om die wetgeving uit te leggen. Ik zal bij de behandeling van deze vraag dan ook (alleen) op vragen van Unierecht ingaan.

²⁹ Zie in die zin onder meer arrest van 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punten 58 en 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

³⁰ Zie in die zin onder meer arrest van 19 februari 2009, Schwarz (C-321/07, EU:C:2009:104, punt 48).

³¹ Zie punt 13 van deze conclusie.

39. Tegen deze achtergrond ben ik van mening dat de derde vraag aldus moet worden opgevat dat de verwijzende rechter daarmee wenst te vernemen of de in artikel 2 van richtlijn 2003/88 gegeven definitie van „arbeidstijd” automatisch en zonder meer ook van toepassing is op de regeling van de beloning van werknemers die recht hebben op de door deze richtlijn geboden bescherming op het vlak van veiligheid en gezondheid.

40. Naar mijn mening is van een dergelijk automatisme geen sprake.

41. Richtlijn 2003/88 is vastgesteld op grond van wat thans artikel 153, lid 2, VWEU is. Deze bepaling verleent de Uniewetgever de bevoegdheid om richtlijnen vast te stellen die voorzien in minimumvoorschriften die zorgen voor een geleidelijke harmonisatie op het gebied van (voor zover voor deze conclusie relevant) gezondheid en veiligheid [artikel 153, lid 1, onder a)], arbeidsvoorwaarden [artikel 153, lid 1, onder b)], en sociale zekerheid en sociale bescherming [artikel 153, lid 1, onder c)]. Lid 5 van artikel 153 VWEU bepaalt met zoveel woorden dat „[d]it artikel [...] niet van toepassing [...] op de beloning”. De beloning blijft dus een zaak van de lidstaten alleen.³²

42. Deze bevoegdheidsverdeling wordt ook weerspiegeld in de rechtspraak van het Hof. Zo heeft het Hof in het arrest *Dellas e.a.* met betrekking tot richtlijn 93/104 opgemerkt dat deze richtlijn zowel blijkens het doel als blijkens de letter van de bepalingen ervan niet van toepassing was op de beloning van werknemers. Die uitlegging volgde volgens het Hof ondubbelzinnig uit wat thans artikel 153, lid 5, VWEU is.³³ In zijn beschikking in de zaak *Vorel* heeft het Hof een en ander in verband met richtlijn 2003/88 bevestigd.³⁴

43. Hiermee zou de derde vraag als beantwoord kunnen worden beschouwd. Zoals de Nederlandse regering echter terecht opmerkt, verlangt richtlijn 2003/88 weliswaar niet van de lidstaten dat zij de in deze richtlijn gegeven definitie van „arbeidstijd” toepassen op de beloning van werknemers, maar tegelijkertijd verbiedt zij de lidstaten niet om dat wel te doen. Een lidstaat mag dus wel degelijk nationale wetgeving aannemen waarin is bepaald dat de beloning van een of meer categorieën werknemers op die definitie moet worden gebaseerd. In individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten wordt doorgaans ook van „arbeidstijd” gesproken in verband met het aantal gewerkte uren en de overeengekomen beloningstarieven met het oog op de vaststelling van de totale vergoeding. Dergelijke tarieven kunnen ook verschillen al naargelang het soort arbeidstijd (actieve dienst, wachtdienst).³⁵ Dat is allemaal een zaak van nationaal recht.

44. Naar mijn mening moet op de derde vraag dan ook worden geantwoord dat de in artikel 2 van richtlijn 2003/88 gegeven definitie van „arbeidstijd” niet automatisch en zonder meer ook van toepassing is op de regeling van de beloning van werknemers die recht hebben op de door deze richtlijn geboden bescherming op het vlak van veiligheid en gezondheid. Maar hoewel richtlijn 2003/88 niet van de lidstaten verlangt dat zij de in deze richtlijn gegeven definitie van „arbeidstijd” toepassen op de beloning van werknemers, verbiedt zij de lidstaten tegelijkertijd niet om dat wel te doen. Het staat een lidstaat dus vrij om nationale wetgeving aan te nemen waarin is bepaald dat de beloning van een of meer categorieën werknemers op die definitie moet worden gebaseerd.

32 Zie in dit verband arrest van 13 september 2007, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, punt 40).

33 Zie in die zin arrest van 1 december 2005, *Dellas e.a.* (C-14/04, EU:C:2005:728, punten 38 en 39).

34 Beschikking van 11 januari 2007, *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, punten 32 en 35). Zie ook beschikking van 4 maart 2011, *Grigore* (C-258/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:122, punten 81-84), en arrest van 10 september 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, punt 48). De enige uitzondering op dit beginsel is te vinden in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, dat betrekking heeft op de jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

35 Zie bijvoorbeeld beschikking van 11 januari 2007, *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, punten 11 e.v.).

Vierde vraag

45. Met de vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de in artikel 2, lid 1, van richtlijn 2003/88 gegeven definitie van „arbeidstijd” aldus moet worden uitgelegd dat daaronder de situatie valt van werknemers als Matzak, die zijn aangesteld om bereikbaarheidsdiensten te verrichten tijdens welke zij binnen korte tijd (in casu acht minuten) aan oproepen van hun werkgever gehoor moeten kunnen geven, en die daardoor, ook al geldt voor hen geen verplichting van fysieke aanwezigheid op de werkplek, beperkt kunnen zijn in hun mogelijkheden om gedurende de betrokken perioden andere activiteiten te ondernemen.

46. Om te beginnen wijs ik erop dat, hoewel de verwijzende rechter in zijn vraag spreekt van „thuiswachtdienst”, blijkens de verwijzingsbeslissing in werkelijkheid op de werknemer niet de verplichting rust om tijdens bereikbaarheidsdiensten thuis te zijn, maar om ervoor te zorgen dat hij binnen acht minuten op zijn werkplek kan zijn.³⁶ Dit neemt niet weg dat werknemers in de praktijk waarschijnlijk wel degelijk vaak thuis zullen blijven wanneer zij kunnen worden opgeroepen, en dat zij als rechtstreeks gevolg van die achtminuteneis hun woning zullen moeten hebben in het gebied dat door die eis wordt bepaald.

47. Wat de inhoud van de vraag betreft, wijs ik erop dat Matzak stelt dat de feiten van de zaak, in combinatie met de rechtspraak van het Hof, er geen twijfel over laten bestaan dat zijn bereikbaarheidsdiensten als arbeidstijd moeten gelden. Met name de omstandigheid dat hij tijdens die diensten niet altijd in actie hoeft te komen, is in zijn ogen irrelevant. Hij is verplicht om steeds ter beschikking van zijn werkgever te staan en bereikbaar te zijn, waardoor hij tijdens bereikbaarheidsdiensten aanzienlijk in zijn bewegingsvrijheid en in zijn doen en laten is beperkt. Bij niet-nakoming van de genoemde verplichtingen riskeert hij disciplinaire en mogelijk zelfs strafrechtelijke sancties. Volgens Matzak levert zijn situatie, nu hij immers ervoor moet zorgen dat hij binnen zeer korte tijd op zijn werkplek aanwezig kan zijn, in feite meer beperkingen op dan de situatie van een werknemer met bereikbaarheidsdienst die er aanzienlijk langer over mag doen om op zijn werkplek te komen, of die zijn taken op afstand kan uitvoeren. Dit betekent volgens Matzak dat hij moet worden geacht gedurende de gehele relevante periode ter beschikking van zijn werkgever te staan.

48. Hoewel ik de logica van deze redenering van Matzak wel enigszins begrijp, geloof ik toch niet dat de zaken zo eenvoudig liggen als hij suggereert.

49. Het uitgangspunt van mijn analyse moet naar mijn mening de tekst van artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2003/88 zijn. In deze bepalingen wordt „arbeidstijd” gedefinieerd als „de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent [...]”, en „rusttijd” als „de tijd die geen arbeidstijd is”. Zoals enkele van de partijen die opmerkingen hebben ingediend – en inderdaad ook het Hof in zijn rechtspraak – hebben verklaard, is dit een binair onderscheid: tijd die niet als arbeidstijd geldt, is rusttijd.³⁷ De wetgever heeft het niet nodig gevonden om nog een andere categorie of andere categorieën in te voeren en daarmee een zekere mate van verfijning of subtiliteit mogelijk te maken. Dat gebrek aan flexibiliteit is misschien betreurenswaardig, maar de tekst van de wetgeving is nu eenmaal zo.

50. Aangezien de categorie „rusttijd” per definitie een restcategorie is, zal ik mij hierna buigen over het begrip „arbeidstijd”, voor de uitlegging waarvan de rechtspraak van het Hof reeds enig houvast biedt.

³⁶ Zie punt 9 van deze conclusie.

³⁷ Zie arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punten 25 en 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

51. Zo heeft het Hof bij herhaling te kennen gegeven dat het begrip „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 2003/88 een autonoom Unierechtelijk begrip is dat volgens objectieve kenmerken moet worden omschreven op basis van het stelsel en de doelstelling van deze richtlijn, die de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers beoogt te verbeteren.³⁸ Wil er sprake zijn van „arbeidstijd”, dan moet aan drie voorwaarden zijn voldaan. Ten eerste moet de werknemer „werkzaam” zijn, ten tweede moet hij ter beschikking van de werkgever staan, en ten derde moet hij zijn werkzaamheden of functie uitoefenen.³⁹

52. Het Hof heeft zich voor het eerst met de uitlegging van die voorwaarden moeten bezighouden in het arrest Simap⁴⁰. Die zaak had betrekking op de wachtdiensten van artsen van in gezondheidscentra werkzame ploegen voor eerstelijnszorg. Er waren twee soorten wachtdiensten, namelijk die waarbij de artsen op hun werkplek aanwezig moesten zijn, en die waarbij zij slechts „bereikbaar” hoefden te zijn. Volgens het Hof was er een essentieel verschil tussen die twee soorten wachtdiensten. In het eerste geval moest de aan de artsen opgelegde verplichting om met het oog op het verrichten van hun beroepswerkzaamheden op de werkplek aanwezig en beschikbaar te zijn, ook al varieerde de daadwerkelijk ontplooiende activiteit naargelang van de omstandigheden, worden geacht onder de uitoefening van hun functies te vallen. Dit betekende dat aan de voorwaarden van artikel 2, lid 1, was voldaan. In het tweede geval konden de artsen daarentegen, hoewel zij ter beschikking van hun werkgever stonden, in die zin dat zij bereikbaar moesten zijn, hun tijd vrijer besteden en zich met hun eigen zaken bezighouden. Die tijd moest volgens het Hof dan ook als „rusttijd” worden beschouwd.⁴¹

53. De zaak Jaeger⁴² betrof een in een ziekenhuis werkzame arts die verplicht was om tijdens wachtdiensten op zijn werkplek aanwezig te zijn. Hij beschikte in het ziekenhuis over een kamer met een bed waarin hij mocht slapen wanneer zijn diensten niet nodig waren. Het Hof herhaalde zijn overwegingen uit het arrest Simap⁴³, maar wees erop dat het zich in dat arrest niet had uitgesproken over de mogelijkheid voor de werknemer om tijdens wachtdiensten op de werkplek te rusten of te slapen. Dat punt was volgens het Hof echter irrelevant. „Beslissend” was volgens het Hof dat de werknemer fysiek aanwezig moest zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moest houden om indien nodig onmiddellijk zijn diensten te kunnen verlenen. Er kon volgens het Hof dan ook niet worden gesteld dat de werknemer „rust[te]” gedurende de betrokken perioden.⁴⁴ Bij zijn beantwoording van de vraag van de nationale rechter maakte het Hof echter duidelijk dat zijn uitspraak van toepassing was op de situatie waarin de werknemer „fysiek in het ziekenhuis aanwezig [moest] zijn”.⁴⁵ De werknemer was in die situatie volgens het Hof aanzienlijk beperkt in de wijze waarop hij zijn tijd kon besteden, en bovendien gescheiden van zijn gezin en zijn sociale leven. Het Hof voegde daaraan nog toe dat aan zijn uitlegging van het begrip „arbeidstijd” niet werd afgedaan door de bezwaren ontleend aan de consequenties van economische en organisatorische aard die volgens sommige lidstaten zouden voortvloeien uit de kwalificatie van dergelijke tijd als „arbeidstijd”.⁴⁶

54. In het arrest Dellas e.a.⁴⁷, dat eveneens betrekking had op werknemers – in dat geval instellingswerkers – die hun wachtdiensten moesten verrichten op de werkplek zelf, is het Hof tot dezelfde conclusie als in het arrest Jaeger gekomen.

38 Zie arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

39 Zie arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

40 Arrest van 3 oktober 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528; hierna: „arrest Simap”).

41 Zie de punten 48 tot en met 50 van het arrest.

42 Arrest van 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437; hierna: „arrest Jaeger”).

43 Zie de punten 48 tot en met 51 van het arrest.

44 Zie in die zin de punten 60 tot en met 65 van het arrest.

45 Zie punt 71 en punt 1 van het dictum van het arrest.

46 Zie punt 66 van het arrest.

47 Arrest van 1 december 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728).

55. De zaak Grigore⁴⁸ betrof een boswachter die door zijn werkgever een dienstwoning ter beschikking had gekregen in het onder zijn beheer staande perceel. Hij was verplicht daar gedurende bepaalde perioden te verblijven.⁴⁹ Het Hof oordeelde dat het feit dat die dienstwoning ter beschikking was gesteld, op zichzelf nog niet betekende dat de aldaar doorgebrachte tijd moest worden gekwalificeerd als arbeidstijd om de enkele reden dat de woning gelegen was in het onder Grigore's beheer vallende perceel. Volgens het Hof zou echter wel aan de definitie van „arbeidstijd” zijn voldaan indien de feitelijke situatie was dat Grigore zich ter beschikking van zijn werkgever moest houden teneinde zo nodig onmiddellijk de adequate prestaties te kunnen verlenen.⁵⁰

56. Tot slot⁵¹ kreeg het Hof in de zaak Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras („Tyco”)⁵² de vraag voorgelegd of de tijd die werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek besteedden aan de reis tussen hun woonplaats en de door hun werkgever aangeduide klanten, „arbeidstijd” was. Volgens het Hof was dat het geval. Het wees met name op het in het arrest Jaeger ontwikkelde beginsel dat voor de vraag of aan de definitie van „arbeidstijd” is voldaan, beslissend is of de werknemer aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats teneinde zo nodig meteen de adequate prestaties te kunnen verlenen. Tegelijkertijd beklemtoonde het Hof dat, zoals het in het arrest Simap reeds had verklaard, de mogelijkheid voor de werknemers om zich met hun eigen zaken bezig te houden, erop kan wijzen dat de betrokken tijd geen arbeidstijd in de zin van richtlijn 2003/88 is. Dit was echter niet het geval bij de werknemers waarom het in het hoofdgeding ging, die weliswaar tijdens het reizen een zekere vrijheid hadden, maar niettemin onderworpen waren aan de instructies van hun werkgever.⁵³

57. De uitspraak dat „de verplichting om aanwezig te zijn op de door de werkgever bepaalde plaats teneinde onmiddellijk de adequate prestaties te kunnen verlenen”, „beslissend” is voor de vraag of er al dan niet sprake is van arbeidstijd, moet volgens mij met enige voorzichtigheid worden gelezen. Die uitspraak ging duidelijk op in zaken als Jaeger en Dellas e.a., waarin de betrokken werknemers verplicht waren de wachtdiensten in de instelling van de werkgever te verrichten. Dat er tijdens de wachtdiensten ook perioden waren waarin geen daadwerkelijke arbeidsprestaties werden verricht, was irrelevant. Evengoed heeft het Hof echter die aanwezigheidsplicht niet doorslaggevend geacht in de zaak Grigore, waarin het ook de nadruk heeft gelegd op de door de werknemer genoten mate van vrijheid, het aspect dat centraal stond bij zijn beslissing in de zaak Simap. In mijn ogen is de kwaliteit van de tijd die de werknemer tijdens bereikbaarheidsdiensten kan doorbrengen (die bijvoorbeeld blijkt uit het feit dat hij zich met zijn eigen zaken en met zijn gezin kan bezighouden)⁵⁴, net zo zeer relevant. Het feit dat een werknemer tijdens bereikbaarheidsdiensten vrij dicht bij zijn werkplek in de buurt dient te blijven, doet naar mijn mening niet af aan de noodzaak om te kijken naar de kwaliteit van de tijd die hij tijdens die diensten kan doorbrengen. Tenzij er sprake is van werkzaamheden die op afstand kunnen worden verricht, is het immers inherent aan bereikbaarheidsdiensten dat de werknemer verplicht is om in de buurt van zijn werkplek te blijven. Doorslaggevend in dit verband is de kwaliteit van de doorgebrachte tijd, en niet hoe dicht de werknemer precies bij zijn werkplek in de buurt dient te blijven. Het is aan de verwijzende rechter als enige feitenrechter om na te gaan of eventuele beperkingen die Matzak door zijn werkgever krijgt opgelegd, in zodanige mate afbreuk doen aan de kwaliteit van de tijd dat hij stand-by moet staan, dat die tijd als arbeidstijd moet worden gekwalificeerd.

48 Beschikking van 4 maart 2011, Grigore (C-258/10, niet gepubliceerd, EU:C:2011:122).

49 Volgens de beschikking was de precieze omvang van die verplichting onduidelijk. Zie met name punt 35.

50 Zie met name de punten 64 tot en met 70 van de beschikking.

51 Volledigheidshalve wijs ik erop dat het Hof in zijn arrest van 23 december 2015, Commissie/Griekenland (C-180/14, niet gepubliceerd EU:C:2015:840), de vaststellingen uit de arresten Simap en Jaeger heeft bevestigd (zie de punten 36 en 37 van het arrest).

52 Arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

53 Zie de punten 35, 37 en 39 van het arrest.

54 Zie de conclusie van advocaat-generaal Saggio in de zaak Simap (C-303/98, EU:C:1999:621, punt 37). Zie ook arrest van 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punt 37), waarin het Hof heeft geoordeeld dat „de mogelijkheid voor de werknemers om hun tijd vrijer te besteden en zich met hun eigen zaken bezig te houden, er [...] op wijst dat [de betrokken] tijd geen arbeidstijd in de zin van richtlijn 2003/88 is”.

58. Naar mijn mening moet op de vierde vraag dan ook worden geantwoord dat de in artikel 2, lid 1, van richtlijn 2003/88 gegeven definitie van het begrip „arbeidstijd” niet aldus moet worden uitgelegd dat zij zich automatisch uitstrekt tot de situatie van werknemers die zijn aangesteld om bereikbaarheidsdiensten te verrichten tijdens welke zij binnen korte tijd aan oproepen van hun werkgever gehoor moeten kunnen geven (zonder dat zij evenwel verplicht zijn fysiek op de werkplek aanwezig te zijn), en die daardoor beperkt kunnen zijn in hun mogelijkheden om gedurende de betrokken perioden andere activiteiten te ondernemen. Er moet integendeel worden gekeken naar de kwaliteit van de tijd die de werknemer tijdens dat soort diensten kan doorbrengen, waarvoor bijvoorbeeld bepalend is of hij zich met zijn eigen zaken en met zijn gezin kan bezighouden. Doorslaggevend in dit verband is de kwaliteit van de doorgebrachte tijd, en niet hoe dicht de werknemer precies bij zijn werkplek in de buurt dient te blijven. Of dergelijke tijd in een concreet geval al dan niet als „arbeidstijd” moet worden gekwalificeerd, zal moet worden uitgemaakt door de nationale rechter als feitenrechter.

Conclusie

59. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging de door de cour du travail de Bruxelles gestelde vragen als volgt te beantwoorden:

- „1) Artikel 173, lid 3, onder c), iii), 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 het de lidstaten enkel toestaat om bepaalde categorieën van door openbare brandweerdiensten aangeworven brandweerlieden van de toepassing van de in artikel 17, lid 3, van deze richtlijn genoemde bepalingen uit te sluiten. De lidstaten mogen op grond van die bepaling die werknemers niet uitsluiten van de toepassing van alle bepalingen waarbij de richtlijn in nationaal recht is omgezet, en met name niet van de bepalingen waarin de begrippen ‚arbeidstijd’ en ‚rusttijd’ worden gedefinieerd.
- 2) Richtlijn 2003/88 moet aldus worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat de wetgever van een lidstaat een definitie van het begrip ‚arbeidstijd’ handhaaft of invoert die ruimer is dan de in de richtlijn gegeven definitie. Het is die nationale wetgever echter wel toegestaan om de aan werknemers geboden bescherming te verbeteren, zolang hij daarbij maar niet van de bewoordingen van die definitie afwijkt.
- 3) De in artikel 2 van richtlijn 2003/88 gegeven definitie van ‚arbeidstijd’ is niet automatisch en zonder meer ook van toepassing op de regeling van de beloning van werknemers die recht hebben op de door deze richtlijn geboden bescherming op het vlak van veiligheid en gezondheid. Maar hoewel richtlijn 2003/88 niet van de lidstaten verlangt dat zij de in deze richtlijn gegeven definitie van ‚arbeidstijd’ toepassen op de beloning van werknemers, verbiedt zij de lidstaten tegelijkertijd niet om dat wel te doen. Het staat een lidstaat dus vrij om nationale wetgeving aan te nemen waarin is bepaald dat de beloning van een of meer categorieën werknemers op die definitie moet worden gebaseerd.
- 4) De in artikel 2, lid 1, van richtlijn 2003/88 gegeven definitie van het begrip ‚arbeidstijd’ moet niet aldus worden uitgelegd dat zij zich automatisch uitstrekt tot de situatie van werknemers die zijn aangesteld om bereikbaarheidsdiensten te verrichten tijdens welke zij binnen korte tijd aan oproepen van hun werkgever gehoor moeten kunnen geven (zonder dat zij evenwel verplicht zijn fysiek op de werkplek aanwezig te zijn), en die daardoor beperkt kunnen zijn in hun mogelijkheden om gedurende de betrokken perioden andere activiteiten te ondernemen. Er moet integendeel worden gekeken naar de kwaliteit van de tijd die de werknemer tijdens dat soort diensten kan doorbrengen, waarvoor bijvoorbeeld bepalend is of hij zich met zijn eigen zaken en met zijn gezin kan bezighouden. Doorslaggevend in dit verband is de kwaliteit van de

doorgebrachte tijd, en niet hoe dicht de werknemer precies bij zijn werkplek in de buurt dient te blijven. Of dergelijke tijd in een concreet geval al dan niet als ‚arbeidstijd’ moet worden gekwalificeerd, zal moet worden uitgemaakt door de nationale rechter als feitenrechter.”