



Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT ELEANOR SHARPSTON
föredraget den 26 juli 2017¹

Mål C-518/15

**Ville de Nivelles
mot
Rudy Matzak**

(begäran om förhandsavgörande från Cour du travail de Bruxelles (Arbetsdomstolen i andra instans i Bryssel) (Belgien))

”Begäran om förhandsavgörande – Skydd för arbetstagares säkerhet och hälsa – Arbetstidens förläggning – Begreppen arbetstid och viloperiod – Brandmän – Jourtjänstgöring – Inaktiv tjänst”

1. Domstolen har framställt denna begäran om förhandsavgörande för att få klarhet i tolkningen av direktiv 2003/88 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden² vid tillämpning på jouranställda brandmän³ som enligt arbetsschema är skyldig att vara tillgänglig för jourtjänstgöring⁴ inom viss radie (uttryckt i tid) från sin arbetsplats. Domstolen har också ombetts klargöra huruvida i) det är möjligt att undanta vissa kategorier av brandmän från tillämpningen av direktivet, ii) en medlemsstat kan anta en definition av ”arbetstid” som inte är lika restriktiv som definitionen i direktivet, och iii) tolkningen av begreppet ”arbetstid” i den mening som avses i direktivet även är tillämplig på fastställande av ersättning för personer som utövar jourtjänstgöring.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

2. I artikel 153 FEUF anges följande:

”1. För att uppnå målen i artikel 151 ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom följande områden:

- a) Förbättringar, särskilt av arbetsmiljön, för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet.
- b) Arbetsvillkor.
- c) Social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna.

¹ Originalspråk: engelska.

² Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9).

³ Se nedan fotnot 6 för ytterligare klargörande av denna aspekt av terminologin som jag har använt i detta förslag.

⁴ Se vidare nedan fotnot 8.

...

2. I detta syfte kan Europaparlamentet och rådet

...

b) på de områden som avses i punkt 1 a–i genom direktiv anta minimikrav, som ska genomföras gradvis, varvid hänsyn ska tas till rådande förhållanden och tekniska bestämmelser i var och en av medlemsstaterna.

...

5. Bestämmelserna i denna artikel ska inte tillämpas på löneförhållanden ...”

3. Artikel 1 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

”1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

2. Detta direktiv är tillämpligt på

a) minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt

b) vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

3. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i [rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 1989, s.1; svensk specialutgåva, område 5, volym, 4, s. 146)], utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 14, 17, 18 och 19 i detta direktiv.

...”

4. Artikel 2 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

1. *arbetstid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.

2. *viloperiod*: varje period som inte är arbetstid.

...”

5. I artikel 15 i direktivet anges följande:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

6. I artikel 17.2 och 17.3 i direktiv 2003/88 anges följande:

”2. Avvikelse som föreskrivs i punkterna 3, 4 och 5 får fastställas genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.

3. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 göras

...

c) i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, särskilt

...

iii) press, radio, television, filmproduktion, post- och telekommunikation, ambulans, brand- och civilförsvaret,

...”

Belgisk rätt

7. Direktiv 93/104 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden⁵ införlivades med belgisk rätt genom loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (lag av den 14 december 2000 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden i den offentliga sektorn) (nedan kallad lagen av den 14 december 2000). I artikel 3 i denna lag definieras ”arbetstagare” som ”varje person som enligt rättsligt eller kontraktuellt förhållande ... utför arbete under annan persons ledning”. I artikel 8 anges att ”arbetstid” är ”den tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande”.

8. I artikel 186 i loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (lag av den 30 december 2009 med olika bestämmelser) anges, bland annat, att jouranställda brandmän inte definieras som ”arbetstagare” i den mening som avses i artikel 3 i lagen av den 14 december 2000.

9. I artikel 9 i règlement organique du service d'incendie de Nivelles (föreskrifter rörande Nivelles brandkår) anges följande:

”Under jourtjänstgöring ska varje frivillig brandman vid Nivelles brandstation

– vid alla tidpunkter hålla sig inom ett avstånd från brandstationen som gör det möjligt för dem att vid normal trafik ta sig till brandstationen på högst åtta minuter,

...”

⁵ Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, 1993, s. 18). Detta direktiv upphävdes och ersattes av direktiv 2003/88.

Bakgrund, förfarandet och tolkningsfrågorna

10. Rudy Matzak är jouranställd brandman⁶ i Ville de Nivelles (staden Nivelles), i Belgien.⁷ Han har jourtjänstgöring var fjärde vecka, på kvällar och på helger. Han erhåller bara ersättning under den tid han är i aktiv tjänst. Tid i jourtjänst utan att bli inkallad (så kallad jourtid)⁸ ersätts inte.

11. Under jourtid måste Rudy Matzak vara nåbar och, om nödvändigt, anmäla sig på brandstationen så fort som möjligt och under alla omständigheter inom högst åtta minuter under normala förhållanden.⁹ Den hänskjutande domstolen har anmärkt att detta innebär att brandmannen i praktiken måste bo i närheten av brandstationen och att brandmannens aktiviteter under jourtiden begränsas i motsvarande mån.

12. Rudy Matzak har kritiserat olika delar av systemet för ersättning av jouranställda brandmän och i synnerhet den bristande ersättningen för jourtid. Han väckte talan vid tribunal du travail de Nivelles (arbetsdomstolen i Nivelles), som i dom av den 23 mars 2012 i övervägande del biföll hans talan.

13. Nivelles stad överklagade domen till Cour du travail de Bruxelles (Arbetsdomstolen i andra instans i Bryssel, Belgien). Denna domstol fann att arbetstid, i belgisk rätt, i allmänhet definieras som den tid som arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande. Var arbetstagaren befinner sig tycks inte vara avgörande. Mot bakgrund av domstolens tolkning av artikel 2.1 i direktiv 2003/88¹⁰ framgår det att definitionerna av arbetstid i belgisk rätt och unionsrätten inte helt överensstämmer. Den hänskjutande domstolen har vidare anmärkt att det finns en tendens i nationell rättspraxis att lösa frågan om ersättning till jouranställda brandmän, såsom Rudy Matzak, genom att helt eller delvis tillämpa den unionsrättsliga definitionen av begreppet "arbetstid". Då den hänskjutande domstolen har funnit att en tolkning av vissa bestämmelser i direktiv 2003/88 krävs för att det ska vara möjligt att lösa den tvist som är föremål för dess prövning, har denna domstol hänskjutit följande tolkningsfrågor till EU-domstolen i enlighet med artikel 267 FEUF:

- ”1) Ska artikel 17.3 c iii i [direktiv 2003/88] tolkas så, att medlemsstaterna får undanta vissa kategorier av brandmän som anställts av det allmänna brandförsvaret från samtliga bestämmelser som säkerställer införlivandet av detta direktiv, inbegripet de bestämmelser som definierar arbetstid och viloperioder?
- 2) Ska [direktiv 2003/88], i den mån det enbart anses innehålla minimibestämmelser, tolkas så, att det inte utgör hinder för den nationella lagstiftaren att behålla eller anta en mindre restriktiv definition av begreppet arbetstid?

6 Rudy Matzak har i begäran om hänskjutande angett vara en "pompier volontaire" (frivillig brandman). Det framgår dock att han erhåller betalning från arbetsgivaren när han är i aktiv tjänst. Förenade kungarikets regering har anmärkt att brandmän i den medlemsstaten indelas i tre kategorier: i) yrkesbrandmän, som i normala fall är anställda på heltid och betalas i enlighet därmed, ii) jouranställda brandmän, som betalas ett arvode för att hålla sig beredda rycka in under vissa perioder, och iii) frivilliga brandmän som inte erhåller någon ersättning. Även om jouranställda brandmän i Förenade kungariket inte bara ersätts för den tid de är i aktiv tjänst utan även (till skillnad från Rudy Matzak) för den tid de är i jour (åtminstone delvis) har jag använt begreppet "jouranställd brandman" i detta förslag, eftersom det är det begrepp som närmast beskriver Rudy Matzaks situation. Se dock även punkt 22 nedan.

7 I sina skriftliga yttranden har Rudy Matzak angett att hans arbetsgivare, sedan april 2015, har varit Zone de secours du Brabant Wallon (räddningstjänsten i Brabant Wallon). Detta förefaller dock sakna relevans för utgången i förevarande mål.

8 I beslutet om hänskjutande används också uttrycket "jourtjänstgöring i hemmet" ("*heures de garde à domicile*"). Eftersom det emellertid framgår att det inte finns något krav att vara bosatt inom en åtta8-minuters radie från brandstationen eller, om detta skulle vara fallet, att befinna sig i hemmet under den relevanta tiden, har jag använt uttrycken "jourtid" och "jourtjänstgöring" för att beteckna den tid då arbetsgivaren måste kunna komma i kontakt med arbetstagaren och denne ska vara redo att träda tjänst, utan att arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen (se dom av den 5 oktober 2004, Pfeiffer m.fl., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punkt 18).

9 Se ovan punkt 9.

10 Se nedan punkt 51 och följande punkter.

- 3) Ska artikel 2 i [direktiv 2003/88] – som innehåller definitioner av de huvudsakliga begrepp som används i direktivet, däribland begreppen arbetstid och viloperiod – med beaktande av artikel 153.5 FEUF och de syften som eftersträvas med direktivet, tolkas så, att denna artikel inte är tillämplig på begreppet arbetstid som ligger till grund för fastställandet av ersättning för jourtjänstgöring i hemmet?
- 4) Utgör [direktiv 2003/88] hinder för att jourtid i hemmet anses utgöra arbetstid när de krav som åvilar arbetstagaren under jourtiden (som skyldigheten att inställa sig inom åtta minuter från arbetsgivarens telefonsamtal) i väsentlig mån inskränker möjligheterna till andra aktiviteter, trots att jourtiden genomförs i arbetstagarens hem?"

14. Den belgiska, den franska och den nederländska regeringen, Förenade kungarikets regering och Europeiska kommissionen har inkommit med skriftliga yttranden. Vid förhandlingen den 15 december 2016 yttrade sig nämnda parter, med undantag för den nederländska regeringen, muntligen och besvarade de frågor som domstolen ställt.

Bedömning

Inledande frågor

Upptagande till prövning

15. Såväl Nivelles stad som kommissionen har tagit upp frågor som (helt eller delvis) rör förevarande begärens upptagande till prövning.¹¹

16. Anledningen till detta är att föremålet för talan vid den hänskjutande domstolen är den ersättning som Rudy Matzak har rätt till för sina tjänster som jouranställd brandman och inte frågan om hans arbetstid. Eftersom artikel 153.5 FEUF undantar frågor rörande löneförhållanden från artikel 153 (vilket omfattar förbättringar av arbetstagarnas hälsa och säkerhet som direktiv 2003/88 avser) avser den hänskjutande domstolens tolkningsfrågor ämnen som domstolen inte är behörig att avgöra.

17. I detta avseende följer det av fast rättspraxis att en begäran från en nationell domstol bara kan avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten vid den nationella domstolen eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheter som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den. Frågor som rör unionsrätten presumeras vara relevanta.¹²

18. Uppkommer en sådan fråga i förevarande mål?

19. Det gör det enligt min uppfattning.

20. En genomgång av beslutet om hänskjutande och handlingarna i målet vid den nationella domstolen visar tydligt att Rudy Matzaks talan framför allt rör frågan om hans lön. Detta är dock inte i sig avgörande för huruvida domstolen bör besvara tolkningsfrågorna. Den fråga som ska ställas i förevarande sammanhang är inte "vad som utgör föremålet för talan vid den nationella domstolen", utan huruvida den efterfrågade tolkningen av unionsrätten har *ett samband* med de faktiska omständigheterna i det nationella målet eller dess syfte. I beslutet om hänskjutande har angetts att

¹¹ Se även nedan punkterna 29–31 angående den belgiska regeringens argument i fråga om upptagandet till prövning av tolkningsfråga 2.

¹² Se, för ett liknande resonemang, bland annat, dom av den 11 maj 2017, Archus och Gama (C-131/16, EU:C:2017:358, punkt 42).

den unionsrättsliga definitionen av begreppet "arbetstid" har relevans för att lösa frågan om ersättningen till jouranställda brandmän som Rudy Matzak.¹³ Således kommer domstolens tolkning av begreppet hjälpa den hänskjutande domstolen att avgöra det mål som är föremål för dess prövning. På den grunden kan tolkningsfrågorna upptas till prövning.¹⁴

Innebörden av "arbetstagare"

21. Även om artikel 2 i direktiv 2003/88 definierar "arbetstid" genom att bland annat hänvisa till tid som en "arbetstagare arbetar" definieras begreppet "arbetstagare" i sig inte i direktivet.

22. I sina skriftliga yttranden och vid förhandlingen hänvisade den franska regeringen till situationen i Frankrike, där den menar att alla brandmän som inte är yrkesbrandmän anlitas på grundval av något som inte medför ett subordinationsförhållande och där de inte betalas en lön eller ersättning som sådan. De får i stället ett arvode ("*indemnité*") från vilket skatt eller sociala avgifter inte dras av. På liknande sätt har den belgiska regeringen förklarat att jouranställda brandmän i den medlemsstaten inte klassificeras som arbetstagare i den mening som avses i de relevanta bestämmelserna i nationell rätt,¹⁵ utan att de i stället betraktas som "betalade frivilliga" ("*bénévolat indemnise*").

23. Innebär detta att dessa brandmän inte ska klassificeras som arbetstagare i den mening som avses i direktivet?

24. Domstolen har funnit att begreppet "arbetstagare" i den mening som avses i direktivet är ett självständigt begrepp i unionsrätten.¹⁶ Det ska tolkas så, att "[v]arje person som utövar verkligt och faktiskt arbete, med undantag av arbete som utförs i så liten omfattning att det framstår som marginellt och sidoordnat, ska betraktas som en arbetstagare". Kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning.¹⁷ Domstolen har inte tidigare prövat vad som utgör "ersättning" (eller "lön") i den mening som avses i ovanstående definition. Viss vägledning kan dock hämtas från villkoren i artikel 157.2 FEUF (inom ramen för lika lön) där "lön" definieras som belopp "... som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen".¹⁸

25. Närmare bestämt har domstolen funnit att direktivet är tillämpligt på yrkesbrandmän.¹⁹ Med avseende på frågan huruvida det kan utvidgas även till andra grupper av brandmän ska det anmärkas att det i beslutet om hänskjutande inte finns något som antyder att brandmän i Rudy Matzaks kategori inte utövar ett verkligt och faktiskt arbete och att de inte står under "en annan persons ledning" i form av brandtjänsten.²⁰ För att brandtjänsten ska fungera effektivt måste alla medlemmar i brandstyrkan (vare sig dessa är yrkesbrandmän, jouranställda brandmän eller frivilliga brandmän) tydligt arbeta under ledning och följa de order som ges, inbegripet att hålla sig tillgängliga för aktiv tjänst i skift. Med avseende på frågan huruvida de belopp som Rudy Matzak erhåller som ersättning

13 Se ovan punkt 13.

14 För en närmare analys av domstolens behörighet att avgöra en begäran om förhandsavgörande, se förslag till avgörande av generaladvokaten Wathelet i målet Hälvä m.fl. (C-175/16, EU:C:2017:285, punkterna 26–49). Det målet rörde även direktiv 2003/88. Även generaladvokaten Wathelet fann att domstolen skulle uppta målet till prövning.

15 Se ovan punkt 8.

16 Se dom av den 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 28).

17 Se dom av den 26 mars 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

18 Se även dom av den 10 juni 2010, Bruno m.fl. (C-395/08 och C-396/08, EU:C:2010:329, punkt 46), där domstolen fann att detta var "det enda avgörande kriteriet" med avseende på vad som nu är artikel 157 FEUF. Domstolen har använt samma definition i fråga om begreppet "lön" inom ramen för Ramavtalet om deltidsarbete som ingicks den 6 juni 1997, vilket ingår som bilaga till rådets 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9) (se dom av den 5 november 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, punkt 16).

19 Se beslut av den 14 juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, punkt 52), och dom av den 14 oktober 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, punkt 44).

20 Jag kommer inte att behandla situationen i Frankrike. Den saknar relevans i förevarande mål.

för sina tjänster utgör ”ersättning” eller ”lön” inom ramen för de ovan i punkt 24 angivna kriterierna har domstolen, med undantag för den belgiska regeringens (relativt ofokuserade) yttranden, inte erhållit mycket information om regleringen av denna situation i den medlemsstaten och det är därför inte möjligt att behandla denna fråga närmare. Den frågan måste avgöras av den nationella domstolen med tillämpning av de kriterier jag just har hänvisat till. Eftersom begreppet ”arbetstagare” är ett unionsrättsligt begrepp kan den närmare klassificeringen enligt nationell rätt av den person som tillhandahåller tjänsterna och de belopp han erhåller för att tillhandahålla dessa tjänster per definition inte vara avgörande.

Fråga 1

26. Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 1 i huvudsak för att få klarhet i huruvida det är möjligt för medlemsstaterna att undanta vissa kategorier av brandmän från de bestämmelser som genomför direktiv 2003/88 i nationell rätt, inbegripet de bestämmelser som definierar arbetstid och viloperioder.

27. Dessa definitioner finns i artikel 2 i direktivet. Som framgår av ordalydelsen i artikel 17.3 i direktiv 2003/88, kan avvikelser i fråga om, bland annat, brandförsvar endast göras från de artiklar som uttryckligen anges i artikel 17.3.²¹ I artikel 17.3 anges att medlemsstater som uppfyller kriterierna i artikel 17.2 får göra avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 i direktivet. Denna möjlighet omfattar inte definitionerna av ”arbetstid” och ”viloperiod” i artikel 2 och, eftersom artikel 17.3 ska tolkas restriktivt på samma sätt som andra undantag,²² är det enligt min uppfattning inte möjligt att göra en extensiv tolkning som kan gå längre än undantagets uttryckliga ordalydelse.²³

28. Jag anser därför att fråga 1 ska besvaras så, att artikel 17.3 c iii i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den innebär att medlemsstaterna, i fråga om vissa kategorier av brandmän som har rekryterats av brandtjänsten, endast kan göra undantag från de bestämmelser som anges i artikel 17.3 i direktivet. Medlemsstaterna kan inte undanta dessa arbetstagare från alla bestämmelser som genomför direktivet. Framför allt kan de inte undanta dessa arbetstagare från de bestämmelser som definierar begreppen ”arbetstid” och ”viloperiod”.

Fråga 2

29. Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 2 för att få klarhet i huruvida direktiv 2003/88, som endast föreskriver minimikrav, kan tolkas så, att det inte hindrar att medlemsstaterna antar en mindre restriktiv definition av begreppet ”arbetstid”.

30. Den belgiska regeringen har gjort gällande att denna fråga inte kan upptas till sakprövning och har anmärkt att Belgiens cour de cassation (Författningsdomstolen) vid flera tillfällen har funnit att begreppet arbetstid ska ha samma innebörd i belgisk rätt som det har i unionsrätten och att den hänskjutande domstolen har de upplysningar som krävs för att kunna fastställa denna innebörd. Den belgiska regeringen har i detta avseende särskilt åberopat domen i målet Dzodzi,²⁴ och anfört att

21 Se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 oktober 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, punkterna 34 och 48 och där angiven rättspraxis).

22 Se, med avseende på artikel 17 i direktiv 2003/88, dom av den 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, punkt 40).

23 Se dom av den 1 december 2005, Dellas m.fl. (C-14/04, EU:C:2005:728, punkt 61), och beslut av den 4 mars 2011, Grigore (C-258/10, ej publicerat, EU:C:2011:122, punkt 45), där denna tolkning har fastställts av domstolen.

24 Dom av den 18 oktober 1990, Dzodzi (C-297/88 och C-197/89, EU:C:1990:360) (nedan kallad domen i målet Dzodzi).

punkt 42 i denna dom utgör stöd för att det måste förekomma en verklig risk för avvikelse mellan unionsrätten, å ena sidan, och en bestämmelse i nationell rätt som hänvisar till en bestämmelse i unionsrätten, å andra sidan, för att domstolen ska vara behörig att pröva frågan enligt artikel 267 FEUF i sådana förhållanden.

31. Jag har redan angett att en presumtion om relevans ska tillämpas när domstolen ombeds tolka en bestämmelse i unionsrätten.²⁵ Jag ser inget skäl till att avvika från denna presumtion i förevarande fall. Den hänskjutande domstolen har anmärkt att frågorna rörande ersättning till jouranställda brandmän enligt nationell rätt ska avgöras på grundval av den unionsrättsliga definitionen av "arbetstid".²⁶ Den hänskjutande domstolen har angett att ett svar på fråga 2 skulle hjälpa den att avgöra den fråga som är föremål för dess prövning. Därmed bör domstolen tillhandahålla ett sådant svar. Med avseende på tillämpningen av domen i målet Dzodzi, har domstolen i efterföljande praxis förklarat att den är behörig att meddela avgöranden när de faktiska omständigheterna som de nationella domstolarna prövar låg utanför ramen för unionsrätten, men då de aktuella bestämmelserna var tillämpliga enligt nationell rätt (genom *renvoi* till unionsrätten) och där de nationella bestämmelserna i fråga inte begränsat tillämpning av unionsrätten.²⁷ I förevarande mål verkar den nationella ståndpunkten såsom den beskrivits i beslutet om hänskjutande involvera *renvoi* till unionsrätten som inte begränsar dess tillämpning. Av detta skäl kan jag inte godta den belgiska regeringens argument. Enligt min uppfattning är detta en fråga som domstolen är behörig att besvara och att den därför bör besvaras av domstolen.

32. Om vi över går till frågan i sig, kan det vid första påseende verka som om den bör besvaras jakande. Det är riktigt att det i artikel 1 i direktiv 2003/88 anges att direktivet föreskriver minimikrav avseende säkerhet och hälsa och att artikel 15, såsom både Rudy Matzak och kommissionen har anmärkt, medför att medlemsstaterna kan tillämpa eller införa lagar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Dessutom anges i definitionen av "arbetstid" i artikel 2 uttryckligen att "nationell lagstiftning eller praxis" ska beaktas.

33. I verkligheten är dock situationen något mer komplicerad. När direktiv 2003/88 antogs, avsåg (den dåvarande) gemenskapslagstiftaren att fastställa minimikrav som skulle tillämpas i hela det som nu är unionen.²⁸ Gemenskapslagstiftaren gjorde detta, bland annat, genom att tillhandahålla en definition av "arbetstid" tillsammans med definitionen av "viloperiod", som var avsedda att vara tillämpliga i alla medlemsstater. Således ska begreppen tolkas objektivt, med hänvisning till direktivets system och ändamål, eftersom det endast är genom en sådan tolkning som det kan säkerställas att direktivet blir fullt verksamt och att nämnda begrepp kommer att tillämpas enhetligt i alla medlemsstater.²⁹ Det finns således inget utrymme för en medlemsstat som avser att genomföra direktivet att införa mindre restriktiva versioner av någon av dessa definitioner.

34. Det innebär självklart inte att det inte är möjligt för medlemsstaterna att stärka det skydd som direktivet garanterar genom olika lagstiftningsmetoder. Medlemsstaterna kan, exempelvis, föreskriva längre minimiviloperioder än de som anges i artiklarna 3–7 i direktivet genom att utnyttja de möjligheter de har enligt artikel 15. Detsamma gäller de bestämmelser som reglerar natt- och skiftarbete i artiklarna 8–13. I sådana fall måste dock medlemsstaterna behålla *definitionerna* av "arbetstid" och "viloperiod" i artikel 2.

²⁵ Se ovan punkt 17.

²⁶ Se ovan punkt 13.

²⁷ Se dom av den 17 juli 1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, punkt 27 och där angiven rättspraxis). Se även dom av den 21 december 2011 (Cicala, C-482/10, EU:C:2011:868, punkt 17).

²⁸ Se artikel 1 i direktivet.

²⁹ Se, för ett liknande resonemang, bland annat, dom av den 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, punkterna 58 och 59 och där angiven rättspraxis).

35. Jag anser därför att svaret på fråga 2 bör vara att direktiv 2003/88 ska tolkas så, att det utgör hinder för att lagstiftaren i en medlemsstat behåller eller inför en definition av "arbetstid" som är mindre restriktiv än den som anges i direktivet. Lagstiftningen i den medlemsstaten kan dock garantera arbetstagarna ett starkare skydd, förutsatt att den inte därmed avviker från villkoren i den definitionen.

Fråga 3

36. Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 3 för att få klarhet i huruvida artikel 2 i direktiv 2003/88 – i den utsträckning det definierar det som den hänskjutande domstolen har kallat "de huvudsakliga begreppen som används" i direktivet, inbegripet, särskilt, begreppen "arbetstid" och "viloperiod" – kan tolkas så, att det inte ska tillämpas på det arbetstidsbegrepp som används för att fastställa den ersättning som ska utgå till brandmän som Rudy Matzak.

37. För att besvara denna fråga är det nödvändigt att fastställa gränserna för den. I den utsträckning som är relevant i förevarande mål definieras i artikel 2 i direktiv 2003/88 för det första inga andra begrepp än "arbetstid" och dess nödvändiga bihang "viloperiod". Huruvida definitionen av "arbetstid" omfattar omständigheter av det slag som gäller arbetstagare i Rudy Matzaks situation, är föremålet för den hänskjutande domstolens fjärde fråga.

38. Vidare är det utan tvivel så, att domstolens roll i förfarandet enligt artikel 267 FEUF är begränsat till att tillhandahålla en tolkning av unionsrätten. Den kan inte tolka nationell rätt, eftersom det är något som uteslutande ankommer på domstolarna i den berörda medlemsstaten.³⁰ Även om den hänskjutande domstolen har angett att det finns en tendens i nationell rättspraxis att lösa frågan om ersättning för jouranställda brandmän genom att tillämpa den unionsrättsliga definitionen av begreppet "arbetstid",³¹ är frågan hur dessa bestämmelser fungerar i nationell rätt inte något som domstolen kan befatta sig med. Förutsatt att de nationella reglerna är förenliga med unionsrätten, har medlemsstaterna frihet att utforma den relevanta nationella lagstiftningen som de anser lämpligt och de nationella domstolarna att tolka den. Jag ska därför (bara) ta upp unionsrättsliga aspekter i min bedömning av denna fråga.

39. Mot bakgrund av dessa iakttagelser anser jag att fråga 3 bäst ska uppfattas så, att den avser huruvida definitionen av "arbetstid" i artikel 2 i direktiv 2003/88 också är tillämplig, automatiskt och utan vidare, på så sätt att den reglerar betalningen till arbetstagare som omfattas av det skydd för säkerhet och hälsa som garanteras enligt direktivet.

40. Enligt min uppfattning finns det inte någon sådan automatisk koppling.

41. Direktiv 2003/88 antogs med stöd av vad som nu är artikel 153.2 FEUF. Enlig den bestämmelsen har unionslagstiftaren möjlighet att anta direktiv som fastställer minimikrav för en gradvis harmonisering (i den utsträckning som är relevant för detta förslag till avgörande) av hälsa och säkerhet (artikel 153.1 a), arbetsvillkor (artikel 153.1 b) och social säkerhet och socialt skydd (artikel 153.1 c). I punkt 5 anges uttryckligen att "[b]estämmelserna i denna artikel ska inte tillämpas på löneförhållanden". Det senare är således uteslutande en fråga som faller inom medlemsstaternas behörighet.³²

³⁰ Se, för ett liknande resonemang, bland annat, dom av den 19 februari 2009, Schwarz (C-321/07, EU:C:2009:104, punkt 48).

³¹ Se ovan punkt 13.

³² Se dom av den 13 september 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 40).

42. Denna fördelning av behörigheter återspeglas också i domstolens praxis. I domen i målet *Dellas m.fl.*, påpekade domstolen, i fråga om direktiv 93/104, att såväl direktivets syfte som dess faktiska ordalydelse ledde till slutsatsen att det inte var tillämpligt på arbetstagares lön. Domstolen fann vidare att en sådan tolkning utan tvekan stöddes av vad som nu är artikel 153.5 FEUF.³³ I domen i målet *Vorel* fastställde domstolen att principen även var tillämplig i förhållande till direktiv 2003/88.³⁴

43. Detta kan i sig självt anses besvara fråga 3. Såsom den nederländska regeringen riktigt har angett är det dock så, att även om direktiv 2003/88 inte kräver att medlemsstaterna tillämpar definitionen "arbetstid" på löneförhållanden, finns det inget i det som hindrar att de gör det. En medlemsstat har därför behörighet att införa nationell lagstiftning som föreskriver att denna definition ska ligga till grund för lönen för en eller flera kategorier av arbetstagare. Det är också vanligt i både anställningsavtal och kollektivavtal att "arbetstid" används tillsammans med antal arbetade timmar och avtalade lönenivåer för att fastställa den övergripande ersättningen. Dessa lönenivåer kan också skilja sig åt beroende på vilken typ av arbetstid det rör sig om (aktiv tjänstgöring, jourtjänstgöring).³⁵ Allt detta är frågor som ska avgöras enligt nationell rätt.

44. Jag anser därför att svaret på fråga 3 bör vara att definitionen av "arbetstid" i artikel 2 i direktiv 2003/88 inte är tillämplig automatiskt och utan vidare, på så sätt att den reglerar betalningen till arbetstagare som omfattas av det skydd för säkerhet och hälsa som garanteras enligt direktivet. Det är dock så, att även om direktiv 2003/88 inte kräver att medlemsstaterna tillämpar definitionen "arbetstid" på löneförhållanden, är det inget som hindrar att de gör det. En medlemsstat har därför behörighet att införa nationell lagstiftning som föreskriver att denna definition ska ligga till grund för lönen för en eller flera kategorier av arbetstagare.

Fråga 4

45. Den hänskjutande domstolen har ställt fråga 4 huvudsakligen för att få klarhet i huruvida definitionen av "arbetstid" i artikel 2.1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att den omfattar arbetstagare, som Rudy Matzak, som har anlåtats för jourtjänstgöring och måste kunna infinna sig inom kort tid (i detta fall åtta minuter) när de kallas av arbetsgivaren utan att de samtidigt behöver vara fysiskt närvarande på arbetsplatsen och vars möjligheter att utöva andra aktiviteter under jourtiden därför kan vara begränsade.

46. Inledningsvis ska det anmärkas att även om den hänskjutande domstolen har formulerat frågan utifrån förutsättningen att jourtiden "ska genomföras i arbetstagarens hem" är det krav som faktiskt anges i beslutet om hänskjutande inte att arbetstagaren ska befinna sig i hemmet under jourtiden, utan att denne ska kunna infinna sig på arbetsplatsen inom åtta minuter.³⁶ Trots detta kan det dock mycket väl i praktiken vara så, att arbetstagarna tillbringar jourtiden i hemmet och att de, som en direkt följd av detta krav, måste vara bosatta på ett sådant avstånd från arbetsplatsen som krävs till följd av denna begränsning.

47. När det gäller själva saken i denna fråga har Rudy Matzak gjort gällande att de faktiska omständigheterna i målet, tillsammans med domstolens rättspraxis, innebär att den tid han har jour uppenbart utgör arbetstid. Framför allt saknar det faktum att han kanske inte kommer att behöva utöva några faktiska uppgifter under jourtiden relevans. Han måste hela tiden stå till arbetsgivarens förfogande och vara nåbar och hans rörelsefrihet och frihet att ordna sina egna förehavanden är

³³ Se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 december 2005, *Dellas m.fl.* (C-14/04, EU:C:2005:728, punkterna 38 och 39).

³⁴ Beslut av den 11 januari 2007, *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, punkterna 32 och 35). Se även beslut av den 4 mars 2011, *Grigore* (C-258/10, ej publicerat, EU:C:2011:122, punkterna 81–84), och dom av den 10 september 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 48). Det enda undantaget från denna princip finns i artikel 7.1 i direktiv 2003/88, som avser betald semester.

³⁵ Se, exempelvis, beslut av den 11 januari 2007, *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, punkt 11 och följande punkter).

³⁶ Se ovan punkt 9.

därför avsevärt begränsade under hans tjänstgöringstid. Brott mot dessa villkor kan leda till disciplinåtgärder och eventuellt straffsanktioner. Rudy Matzaks situation, som innebär en skyldighet att inställa sig på arbetsplatsen inom en mycket kort tid, är i praktiken mer begränsande än för en arbetstagare som tjänstgör i jour men har längre tid att inställa sig eller som kan agera från någon annan plats. Därmed måste Rudy Matzak anses stå till arbetsgivarens förfogande hela den relevanta tiden.

48. Även om jag har viss förståelse för dessa argument anser jag inte att situationen är så okomplicerad som Rudy Matzak har gjort gällande.

49. Utgångspunkten för bedömningen måste, enligt min uppfattning, vara ordalydelsen i artikel 2.1 och 2.2 i direktiv 2003/88. I denna definieras "arbetstid" som "all tid ... då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter" och "viloperiod" som "varje period som inte är arbetstid". Liksom flera av de parter som har yttrat sig i målet, och även domstolen i sin praxis, har anmärkt står dessa begrepp således i ett motsatsförhållande till varandra: antingen utgör tiden arbetstid eller så gör den det inte.³⁷ Lagstiftaren har inte ansett det lämpligt att ange ytterligare kategorier som skulle innebära en viss förfining eller subtilitet. Den bristande flexibiliteten kan kanske beklagas men lagtexten är vad den är.

50. Eftersom kategorin "viloperiod" per definition är den tid som "blir över" ska jag i det följande koncentrera min bedömning på begreppet "arbetstid". Viss vägledning för hur denna bedömning bör genomföras finns redan i domstolens rättspraxis.

51. Domstolen har redan flera gånger funnit att begreppet "arbetstid" enligt direktiv 2003/88 är ett självständigt begrepp i unionsrätten som ska definieras objektivt, med hänvisning till direktivets system och ändamål, som är att fastställa minimiregler för att förbättra arbetstagares livs- och arbetsvillkor.³⁸ Detta innebär att tre villkor måste vara uppfyllda: för det första måste arbetstagaren befinna sig "i arbete", för det andra måste arbetstagaren "stå till arbetsgivarens förfogande" och för det tredje måste arbetstagaren utföra aktiviteter eller uppgifter.³⁹

52. Den första gången domstolen ombads tolka dessa krav var i målet Simap.⁴⁰ Det målet rörde jourtjänstgöring för läkare som ingick i primärvårdsgrupper på en sjukvårdsinrättning. Dessa läkare var under viss tid skyldiga att vara fysiskt närvarande på sjukvårdsinrättningen, men under övrig tid endast skyldiga att vara "tillgängliga". Domstolen fann att det var en avgörande skillnad mellan dessa två krav. Med avseende på kravet att vara fysiskt närvarande på arbetsplatsen fann domstolen att även om den verksamhet som faktiskt utövades berodde på omständigheterna, så skulle skyldigheten för läkarna att vara närvarande och tillgängliga på arbetsplatsen för att tillhandahålla sina yrkestjänster anses ingå i utförandet av arbetsuppgifterna. Villkoren i artikel 2.1 var därför uppfyllda. Med avseende på skyldigheten att vara tillgängliga, fann domstolen dock att även om de stod till arbetsgivarens förfogande, eftersom de måste vara nåbara, kunde läkarna i denna situation förfoga över sin tid med mindre inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen. Denna tid ansågs därför omfattas av kategorin "viloperiod".⁴¹

37 Se dom av den 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkterna 25 och 26 och där angiven rättspraxis).

38 Se dom av den 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 27 och där angiven rättspraxis).

39 Se dom av den 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

40 Dom av den 3 oktober 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528) (nedan kallad domen i målet Simap).

41 Se punkterna 48–50 i domen.

53. Domen i målet Jaeger⁴² rörde en sjukhusläkare som var skyldig att befinna sig på arbetsplatsen under jourtjänstgöring. På sjukhuset förfogade han över ett rum med en säng där han kunde sova när hans tjänster inte togs i anspråk. Domstolen upprepade sina iakttagelser i domen i målet Simap,⁴³ men påpekade att prövningen i det målet inte hade omfattat situationen där det stod arbetstagaren fritt att vila eller sova under jourtiden på sjukhuset när dennes tjänster inte togs i anspråk. Enligt domstolen saknade detta förhållande relevans. Domstolen menade att det "avgörande kriteriet" var att arbetstagaren var skyldig att vara fysiskt närvarande på den plats som hade anvisats av arbetsgivaren och stå till dennes förfogande för att omedelbart kunna utföra sina arbetsuppgifter vid behov. Detta medförde att arbetstagaren inte kunde anses "befinna sig i en viloperiod" under denna tid.⁴⁴ I sitt svar på den nationella domstolens fråga klargjorde domstolen dock att dess prövning avsåg "ett system med fysisk närvaro på sjukhus".⁴⁵ Arbetstagarna hade betydligt mindre handlingsfrihet när det gällde att organisera sin tid och befann sig på en annan plats än sin familj och sociala omgivning. Domstolen lade till att dess tolkning av begreppet "arbetstid" inte påverkades av de invändningar avseende ekonomiska och organisatoriska följder som vissa medlemsstater hade angett skulle uppkomma om denna tid klassificerades som "arbetstid".⁴⁶

54. I domen i målet Dellas,⁴⁷ som rörde en skyldighet för arbetstagare som arbetade med elever med särskilda behov att under jourtid vara närvarande på arbetsplatsen, kom domstolen fram till samma slutsats som i domen i målet Jaeger.

55. Domen i målet Grigore⁴⁸ rörde en skogsarbetare som förfogade över en tjänstebostad i det skogsområde han ansvarade för. Han var skyldig att tillbringa viss tid där.⁴⁹ Domstolen fann att det faktum att arbetsgivaren ställde en tjänstebostad till arbetstagarens förfogande inte i sig var tillräckligt bevis för att den tid han tillbringade där utgjorde arbetstid uteslutande på grund av att bostaden var belägen i det område som arbetstagaren ansvarade för. Om det dock faktiskt var så, att han hade en plikt att omedelbart stå till arbetsgivarens förfogande för att tillhandahålla lämpliga tjänster vid behov skulle rekvisiten för definitionen vara uppfyllda.⁵⁰

56. Till sist,⁵¹ i domen i målet Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (Tyco),⁵² ombads domstolen bedöma huruvida restiden mellan en arbetstagarens bostad och arbetsgivarens kunder utgjorde "arbetstid", när arbetstagaren inte hade en fast bestämd arbetsplats eller arbetsplats där arbetet vanligtvis utfördes. Domstolen fann att så var fallet. Domstolen hänvisade särskilt till den princip som hade utvecklats i domen i målet Jaeger, att den avgörande faktorn vid bedömningen av om definitionen är uppfylld är kravet att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig så att han eller hon omedelbart kunde tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer. Samtidigt betonade domstolen att domstolens *obiter dicta* i domen i målet Simap, att möjligheten för arbetstagarna att förfoga över sin tid utan större inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen var en omständighet som kunde visa att den aktuella tiden inte utgjorde arbetstid i den mening som avses i direktiv 2003/88. Detta var emellertid inte fallet med arbetstagarna i målet vid den nationella domstolen. Trots att de hade en viss frihet när de reste var de ändå skyldiga att följa arbetsgivarens instruktioner under perioden i fråga.⁵³

42 Dom av den 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437) (nedan kallad domen i målet Jaeger).

43 Se punkterna 48–51 i domen.

44 Se, för ett liknande resonemang, punkterna 60–65 i domen.

45 Se punkt 71 i domen och punkt 1 i domslutet.

46 Se punkt 66 i domen.

47 Dom av den 1 december 2005, Dellas m.fl (C-14/04, EU:C:2005:728), (nedan kallad domen i målet Dellas).

48 Beslut av den 4 mars 2011, Grigore (C-258/10, ej publicerat, EU:C:2011:122) (nedan kallat beslutet i målet Grigore).

49 Av beslutet framgår att den närmare omfattningen av skyldigheten var oklar. Se, särskilt, punkt 35.

50 Se, särskilt, punkterna 64–70 i beslutet.

51 För fullständighetens skull ska nämnas att domstolen, i dom av den 23 december 2015, kommissionen/Grekland (C-180/14, ej publicerad, EU:C:2015:840), upprepade sin slutsats i domarna i målen Simap och Jaeger (se punkterna 36 och 37 i domen).

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

53 Se punkterna 35, 37 och 39 i domen.

57. Enligt min uppfattning måste uttalandet att ”kravet att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig så att han eller hon omedelbart kan tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer” är den ”avgörande faktorn” vid bedömningen av vad som är eller inte är arbetstid tolkas med viss försiktighet. Det var uppenbarligen tillämpligt i mål såsom Jaeger och Dellas, där skyldigheten var att tillbringa jourtid på arbetsplatsen. Omständigheten att arbetstagaren kanske inte tillbringade all denna tid i aktivt arbete saknade relevans. Däremot var det inte tillämpligt i målet Grigore, där domstolen också betonade den frihet som arbetstagaren hade. Det var denna omständighet som var avgörande i målet Simap. För mig verkar det vara så att kvaliteten på den tid arbetstagaren har när han utövar jourtjänstgöring (som styrks, exempelvis, av att han kan ägna sig sina egna intressen och sin familj)⁵⁴ är lika relevant. Det faktum att en arbetstagare, vid varje given tidpunkt, kan vara skyldig att tillbringa jourtid inom ett relativt begränsat avstånd från sin arbetsplats innebär inte att det går att bortse från kvaliteten på den tid han har. Med undantag för när en arbetsgivare kan vidta åtgärd från en annan plats, är det en naturlig del av ett sådant arbete att han kan vara skyldig att hålla sig nära sin arbetsplats. Det är kvaliteten på denna tid, snarare än den närhet till arbetsplatsen som krävs, som är av avgörande betydelse i detta sammanhang. Det ankommer på den nationella domstolen, som ensam är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att fastställa huruvida de inskränkningar som Rudy Matzaks arbetsgivare uppställde avseende denna tid innebär att den ska betraktas som arbetstid.

58. Jag anser därför att fråga 4 ska besvaras så, att definitionen av begreppet ”arbetstid” i artikel 2.1 i direktiv 2003/88 inte ska tolkas så, att den automatiskt ska tillämpas på arbetstagare som arbetar jourtid och därvid snabbt måste kunna inställa sig på arbetstagarens begäran (utan att samtidigt behöva vara fysiskt närvarande på arbetsplatsen) och vars möjligheter att ägna sig åt andra aktiviteter under den relevanta tiden därmed kan vara begränsade. Det är i stället nödvändigt att beakta kvaliteten på den tid arbetstagaren har vid denna typ av tjänst, exempelvis, i form av en möjlighet att ägna sig åt sina egna intressen och åt sin familj. Frågan huruvida denna tid ska anses utgöra ”arbetstid” i ett visst fall ska bedömas av den nationella domstolen på grundval av de faktiska omständigheterna.

Förslag till avgörande

59. Mot bakgrund av övervägandena ovan anser jag domstolen ska besvara de frågor som ställts av Cour du travail de Bruxelles (Arbetsdomstolen i andra instans i Bryssel, Belgien) på följande sätt:

- 1) Artikel 17.3 c iii i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att den innebär att medlemsstaterna, i fråga om vissa kategorier av brandmän som har rekryterats av brandtjänsten, endast kan göra undantag från de bestämmelser som anges i artikel 17.3 i direktivet. Medlemsstaterna kan inte undanta dessa arbetstagare från alla bestämmelser varigenom direktivet införlivas. Framför allt kan de inte undanta dessa arbetstagare från de bestämmelser som definierar begreppen ”arbetstid” och ”viloperiod”.
- 2) Direktiv 2003/88 ska tolkas så, att det utgör hinder för att lagstiftaren i en medlemsstat behåller eller inför en definition av ”arbetstid” som är mindre restriktiv än den som anges i direktivet. Lagstiftaren i den medlemsstaten kan dock garantera arbetstagarna ett starkare skydd, förutsatt att den inte därmed avviker från villkoren i den definitionen.

⁵⁴ Se förslag till avgörande av generaladvokaten Saggio i målet Simap (C-303/98, EU:C:1999:621, punkt 37). Se även dom av den 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, punkt 37), där domstolen fann att ”möjligheten för arbetstagarna att förfoga över sin tid utan större inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen är en omständighet som kan visa att den aktuella tiden inte utgör arbetstid i den mening som avses i direktiv 2003/88”.

- 3) Definitionen av "arbetstid" i artikel 2 i direktiv 2003/88 är inte tillämplig automatiskt och utan vidare, på så sätt att den reglerar betalningen till arbetstagare som omfattas av det skydd för säkerhet och hälsa som garanteras enligt direktivet. Det är dock så att även om direktiv 2003/88 inte kräver att medlemsstaterna tillämpar definitionen "arbetstid" på löneförhållanden, är det inget i det som hindrar att de gör det. En medlemsstat har därför behörighet att införa nationell lagstiftning som föreskriver att denna definition ska ligga till grund för lönen för en eller flera kategorier av arbetstagare.
- 4) Definitionen av begreppet "arbetstid" i artikel 2.1 i direktiv 2003/88 ska inte tolkas så, att den automatiskt ska tillämpas på arbetstagare som arbetar jourtid och därvid snabbt måste kunna inställa sig på arbetstagarens begäran (utan att samtidigt behöva vara fysiskt närvarande på arbetsplatsen) och vars möjligheter att ägna sig åt andra aktiviteter under den relevanta tiden därmed kan vara begränsade. Det är i stället nödvändigt att beakta kvaliteten på den tid arbetstagaren har vid denna typ av tjänst, exempelvis, i form av en möjlighet att ägna sig åt sina egna intressen och åt sin familj. Det är kvaliteten på denna tid, snarare än den närhet till arbetsplatsen som krävs, som är av avgörande betydelse i detta sammanhang. Frågan huruvida denna tid ska anses utgöra "arbetstid" i ett visst fall ska bedömas av den nationella domstolen på grundval av de faktiska omständigheterna.