



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 11 november 2021 *

”Begäran om förhandsavgörande – Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet – Arbetstidens förläggning – Direktiv 2003/88/EG – Artikel 2 – Begreppet ’arbetstid’ – Frivillig brandman – Jourtjänstgöring – Utövande av annan yrkesverksamhet för egen räkning under jourtjänstgöringen – Krav som följer av systemet med jourtjänstgöring”

I mål C-214/20,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Labour Court (Arbetsdomstolen, Irland) genom beslut av den 6 maj 2020, som inkom till domstolen den 20 maj 2020, i målet

MG

mot

Dublin City Council

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden E. Regan, domstolens ordförande K. Lenaerts, tillika tillförordnad domare vid femte avdelningen, ordföranden på fjärde avdelningen C. Lycourgos (referent) samt domarna I. Jarukaitis och M. Ilešič,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- MG, genom B. O’Brien,
- Dublin City Council, genom E. Hunt, i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: engelska.

- Belgiens regering, genom L. Van den Broeck och M. Van Regemorter, båda i egenskap av ombud,
- Frankrikes regering, genom E. de Moustier och N. Vincent, båda i egenskap av ombud,
- Nederländernas regering, genom M.K. Bulterman, C.S. Schillemans och H.S. Gijzen, samtliga i egenskap av ombud,
- Finlands regering, inledningsvis genom S. Hartikainen och A. Laine, därefter genom H. Leppo och A. Laine, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, inledningsvis genom D. Recchia, C. Valero och M. Wilderspin, därefter genom D. Recchia och C. Valero, samtliga i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan MG och Dublin City Council (kommunfullmäktige i Dublin, Irland) angående beräkningen av de arbetstimmar som utförts för kommunfullmäktige under jourtjänstgöringsperioder.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 89/391/EEG

- 3 I artikel 5.1 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) föreskrivs följande:

”Arbetsgivaren är skyldig att svara för att arbetstagarens säkerhet och hälsa tryggas i alla avseenden som är förbundna med arbetet.”

- 4 I artikel 6.1 i detta direktiv föreskrivs följande:

”Inom ramen för sina skyldigheter skall arbetsgivaren vidta tillräckliga åtgärder till skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, inbegripet förebyggande av risker i arbetet och tillhandahållande av information och utbildning samt iordningställande av erforderlig organisation och nödvändiga resurser.

...”

Direktiv 2003/88

5 Artikel 1 i direktiv 2003/88 har rubriken ”Ändamål och räckvidd” och lyder som följer:

”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.

...”

6 Artikel 2 i detta direktiv har rubriken ”Definitioner” och lyder som följer:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelse 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.

...”

7 Enligt artikel 3 i samma direktiv med rubriken ”Dygnsvila” gäller följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.”

8 Under rubriken ”Veckovila” föreskrivs följande i artikel 5 i samma direktiv:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

...”

9 Artikel 6 i direktiv 2003/88 har rubriken ”Begränsning av veckoarbetstiden” och lyder som följer:

”Medlemsstaterna skall, med beaktande av behovet av att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs för att se till att

a) veckoarbetstiden begränsas genom lagar och andra författningar eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter,

b) den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiger 48 timmar.”

Den irländska lagstiftningen

- 10 Genom Organisation of Working Time Act 1997 (1997 års lag om arbetstidens förläggning) införlivades rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, 1993, s. 18) med irländsk rätt. Detta direktiv har upphävts och ersatts av direktiv 2003/88.
- 11 Section 2.1 i denna lag har följande lydelse:
- ” ...
- [M]ed ’arbetstid’ avses den tid då den anställde är
- a) på arbetsplatsen eller står till arbetsgivarens förfogande, och
- b) utför aktiviteter eller uppgifter som ingår i arbetet,
- ...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 12 MG är en frivillig deltidsbrandman anställd av kommunfullmäktige i Dublin. Enligt ett system med jourtjänstgöring är han ställd till förfogande för den brandstation som han utbildats av.
- 13 MG är skyldig att delta i 75 procent av brandstationens utryckningar men har möjlighet att avstå från att delta i resterande utryckningar. MG är inte skyldig att vara närvarande på en viss plats under sina jourtjänstgöringsperioder men när han larmas för att delta i en utryckning ska han anstränga sig för att nå brandstationen inom fem minuter efter samtalet och han måste under alla omständigheter komma till brandstationen inom högst tio minuter.
- 14 Jourttjänstgöringen infaller i princip 24 timmar per dygn 7 dagar i veckan. Den avbryts endast av ledighetsperioder samt av de perioder för vilka MG i förväg har anmält att han inte är tillgänglig, under förutsättning att Dublins kommunfullmäktige har godkänt detta.
- 15 MG erhåller en grundlön som betalas ut månatligt och som syftar till att kompensera för jourtjänstgöringen och ytterligare ett belopp för varje utryckning.
- 16 Han får utöva annan yrkesverksamhet, för egen räkning eller för en annan arbetsgivare, förutsatt att han inte arbetar mer än 48 timmar per vecka i genomsnitt. MG får däremot inte utöva sådan verksamhet under sina ”aktiva arbetstimmar” som frivillig brandman. Med aktiva arbetstimmar avses inte enbart timmar då brandmannen faktiskt deltar vid bränder, utan även tid som ägnas åt arbete på stationen, såsom träning.
- 17 MG måste bo och arbeta inom ”rimligt avstånd” från den brandstation där han är anställd för att kunna iaktta inställetiden till brandstationen.

- 18 MG ansåg att de timmar under vilka han har jourtjänstgöring för kommunfullmäktige i Dublin ska kvalificeras som "arbetstid", i den mening som avses i 1997 års lag om arbetstidens förläggning och direktiv 2003/88, och inkom därför med ett klagomål till Workplace Relations Commission (kommissionen för yrkesrelationer, Irland).
- 19 Klagomålet avslogs varför han väckte talan vid den hänskjutande domstolen, Labour Court (Arbetsdomstolen, Irland).
- 20 MG har vid denna domstol påpekat att han ständigt måste vara i stånd att snabbt besvara ett larmsamtal. Detta hindrar honom från att fritt ägna sig åt sin familj och sociala aktiviteter samt sin yrkesverksamhet som taxichaufför. Underlåtenhet att iaktta sina skyldigheter gentemot kommunfullmäktige i Dublin kan enligt MG leda till disciplinära åtgärder och till och med avsked. Genom att ålägga jourtjänstgöring 7 dagar i veckan, 24 timmar om dygnet och vägra att erkänna jourtjänstgöringen såsom arbetstid, har kommunfullmäktige i Dublin åsidosatt bestämmelserna om dygnsvila, veckovila och begränsning av veckoarbetstiden.
- 21 Kommunfullmäktige i Dublin har genmält att frivilliga brandmän inte är skyldiga att stanna på en bestämd plats när de har jourtjänstgöring. Om en frivillig brandman inte anländer till brandstationen inom den maximala inställelsetiden, blir följden härav helt enkelt att vederbörande inte erhåller någon lön. Med hänsyn till det aktuella joursystemets flexibilitet, är det inte motiverat att kvalificera jourtid som arbetstid.
- 22 Den hänskjutande domstolen har konstaterat att tolkningen av begreppet "arbetstid" är avgörande för utgången i det nationella målet, eftersom kommunfullmäktige i Dublin är övertygad om att den iakttar bestämmelserna om dygnsvila, veckovila och begränsning av veckoarbetstiden, medan MG har gjort gällande att kommunfullmäktige i Dublin har åsidosatt dessa bestämmelser.
- 23 Den hänskjutande domstolen har erinrat om att EU-domstolen i domen av den 21 februari 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), slog fast att den jourtid som en brandman ska tillbringa i hemmet med en skyldighet att inställa sig hos arbetsgivaren inom åtta minuter kraftigt begränsar arbetstagarens möjligheter att utöva annan verksamhet och således ska kvalificeras som arbetstid, i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 2003/88.
- 24 Den situation som ledde till denna dom ska emellertid särskiljas från den situation som är aktuell i det nationella målet, eftersom kommunfullmäktige i Dublin inte kräver att MG befinner sig på en bestämd plats när han har jourtjänstgöring och dessutom ger MG rätt att arbeta för egen räkning, vilket han gör i egenskap av taxichaufför, eller att arbeta för en annan arbetsgivare.
- 25 Mot denna bakgrund beslutade Labour Court (Arbetsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:
 - "1) Ska artikel 2 i direktiv [2003/88] tolkas så, att den tid som en arbetstagare har jourtjänstgöring på en plats (eller platser) som han själv väljer – utan [att det ställs] krav på att han hela tiden under jourtjänstgöringen ska hålla arbetsgivaren informerad om var han befinner sig och det endast krävs att han vid larm ska kunna infinna sig inom en önskvärd inställelsetid på fem minuter och en maximal inställelsetid på tio minuter – utgör arbetstid?

- 2) Om den första frågan besvaras jakande: Kan en arbetstagare, som inte omfattas av några andra inskränkningar än ett krav på att vid larm infinna sig inom en önskvärd inställelsetid på fem minuter och en maximal inställelsetid på tio minuter och som utan begränsningar samtidigt kan vara anställd hos en annan arbetsgivare eller ägna sig åt verksamhet för egen räkning medan han har jourtjänstgöring, anses fullgöra 'arbetstid' för den arbetsgivare för vars räkning han har jourtjänstgöring?
- 3) Om den andra frågan besvaras jakande: Innebär den omständigheten att arbetstagaren faktiskt är anställd av en annan arbetsgivare medan han har jourtjänstgöring och det endast krävs att denna andra arbetsgivare ska låta honom få ledigt vid ett larm från den första arbetsgivaren, att den tid som arbetstagaren har jourtjänstgöring och arbetar för sin andra arbetsgivare ska betraktas som arbetstid inom ramen för anställningsförhållandet med den första arbetsgivaren?
- 4) Om den tredje frågan besvaras jakande: Ska det anses att en arbetstagare som arbetar för sin andra arbetsgivare medan han har jourtjänstgöring för sin första arbetsgivare ackumulerar arbetstid för den första och den andra arbetsgivaren samtidigt?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till prövning

- 26 Domstolen erinrar om att enligt det förfarande för samarbete mellan nationella domstolar och EU-domstolen som införts genom artikel 267 FEUF ankommer det uteslutande på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts av den nationella domstolen avser tolkningen av en unionsbestämmelse (dom av den 15 juli 2021, *The Department for Communities in Northern Ireland*, C-709/20, EU:C:2021:602, punkt 54 och där angiven rättspraxis).
- 27 Domstolen kan likväl inte avgöra en fråga som en nationell domstol har ställt, då det är uppenbart att den tolkning av en unionsrättslig regel som den nationella domstolen har begärt inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten i målet vid den nationella domstolen eller när frågan är hypotetisk eller när domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga förhållandena som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (dom av den 13 december 2018, *Rittinger m.fl.*, C-492/17, EU:C:2018:1019, punkt 37 och där angiven rättspraxis).
- 28 Det ska erinras om att nödvändigheten att komma fram till en tolkning av unionsrätten som är användbar för den nationella domstolen ställer krav på att den nationella domstolen noggrant iakttar kraven avseende innehållet i en begäran om förhandsavgörande vilka uttryckligen anges i artikel 94 i EU-domstolens rättegångsregler. Såsom föreskrivs i artikel 94 a och c i rättegångsreglerna ska begäran om förhandsavgörande innehålla en redogörelse för de faktauppgifter som ligger till grund för frågorna och för de skäl som fått den hänskjutande domstolen att undra över tolkningen eller giltigheten av vissa unionsbestämmelser (dom av den 13 december 2018, *Rittinger m.fl.*, C-492/17, EU:C:2018:1019, punkterna 38 och 39 och där angiven rättspraxis).

- 29 I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att MG är frivillig brandman och att han under de jourtjänstgöringsperioder som utförs i enlighet med denna anställning utövar yrkesverksamhet för egen räkning som taxichaufför.
- 30 Det är således ostridigt att den yrkesverksamhet som MG bedriver under sin jourtjänstgöring för kommunfullmäktige i Dublin är för egen räkning. Av beslutet om hänskjutande framgår det dock inte något samband mellan den tredje och den fjärde frågan och de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten i det nationella målet.
- 31 Genom dessa frågor vill den hänskjutande domstolen nämligen få klarhet i hur begreppet "arbetstid", i den mening som avses i artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88, ska tolkas när en arbetstagare under jourtjänstgöringen för en första arbetsgivare utövar yrkesverksamhet för en andra arbetsgivare. I avsaknad av en redogörelse för faktauppgifter som gör det möjligt att förstå på vilket sätt en sådan situation ska anses föreligga i målet vid den nationella domstolen, finner sig domstolen inte ha tillgång till de uppgifter som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på nämnda frågor.
- 32 Härav följer att den tredje och den fjärde frågan inte kan tas upp till sakprövning.
- 33 Den första och den andra frågan, vilka ska prövas tillsammans, kan däremot tas upp till sakprövning i den mån de berör det fall som uttryckligen avses i den andra frågan, där en frivillig brandman under sin jourtjänstgöring utövar en yrkesverksamhet för egen räkning.

Prövning i sak

- 34 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra frågan, som ska besvaras utifrån de ramar som anges i punkt 33 i förevarande dom, för att få klarhet i huruvida artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att en jourtjänstgöringsperiod som utförs av en frivillig brandman, under vilken denne arbetstagare, med arbetsgivarens tillstånd, utövar en yrkesverksamhet för egen räkning, men i händelse av larmsamtal ska inställa sig på den brandstation han tillhör inom högst tio minuter utgör "arbetstid", i den mening som avses i denna bestämmelse.
- 35 I artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88 definieras begreppet arbetstid som "all tid ... då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter". I artikel 2 led 2 i direktivet definieras begreppet "viloperiod" negativt som varje period som inte är arbetstid. Begreppen utesluter således varandra. En period då en arbetstagare har jourtjänstgöring ska således kvalificeras som antingen "arbetstid" eller "viloperiod" vid tillämpningen av direktiv 2003/88, eftersom det i direktivet inte föreskrivs någon mellankategori (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 september 2021, *Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19*, EU:C:2021:722, punkt 28 och där angiven rättspraxis).
- 36 Även om det i slutändan ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida de jourperioder som är aktuella i det nationella målet ska kvalificeras som "arbetstid" eller "viloperiod", ankommer det icke desto mindre på EU-domstolen att ge den hänskjutande domstolen upplysningar om vilka kriterier som ska beaktas vid denna prövning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2021, *Stadt Offenbach am Main (Jourtjänstgöringsperiod för en brandman)*, C-580/19, EU:C:2021:183, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

- 37 Domstolen erinrar i detta avseende om att syftet med direktiv 2003/88 är att föreskriva minimikrav för att förbättra arbetstagarnas livs- och arbetsvillkor genom en tillnärmning av nationella bestämmelser om bland annat arbetstidens längd. Dessa bestämmelser utgör regler i unionens sociala regelverk vilka är av särskild betydelse och vilka ska komma varje arbetstagare till godo. Genom att föreskriva att alla arbetstagare har rätt till en övre gräns för arbetstiden och till dygns- och veckovila preciserar det nämnda direktivet den grundläggande rättighet som uttryckligen stadfästas i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, och ska följaktligen tolkas mot bakgrund av nämnda artikel 31.2. Härav följer att bestämmelserna i detta direktiv inte kan tolkas restriktivt till förfång för de rättigheter som arbetstagaren har enligt direktivet (dom av den 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Jourtjänstgöringsperiod för en brandman), C-580/19, EU:C:2021:183, punkterna 26 och 28 och där angiven rättspraxis).
- 38 När det gäller kvalificeringen av jourtjänstgöringsperioder har domstolen slagit fast att begreppet "arbetstid", i den mening som avses i direktiv 2003/88, omfattar samtliga jourperioder, inklusive bakjoursperioder, under vilka de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta är av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån påverkar arbetstagarens möjligheter att under dessa perioder fritt förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i anspråk och att ägna sig åt sina egna intressen (dom av den 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Jourtjänstgöringsperiod för en brandman), C-580/19, EU:C:2021:183, punkt 38).
- 39 Omvänt gäller att när de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta under en viss jourperiod inte är så långtgående, utan gör det möjligt för arbetstagaren att förfoga över sin tid och att ägna sig åt sina egna intressen utan större begränsningar, är det endast den tid som avser det arbete som i förekommande fall faktiskt har utförts under en sådan period som utgör "arbetstid" vid tillämpningen av direktiv 2003/88 (dom av den 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Jourtjänstgöringsperiod för en brandman), C-580/19, EU:C:2021:183, punkt 39 och där angiven rättspraxis).
- 40 Vid bedömningen av huruvida en jourtjänstgöring objektivt sett medför större begränsningar som har en mycket stor inverkan på den berörda arbetstagarens möjlighet att förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i anspråk, ska särskild hänsyn tas till den tidsfrist inom vilken arbetstagaren under jourperioden måste återuppta sitt arbete efter det att arbetsgivaren begär detta, i förekommande fall jämte det genomsnittliga antalet uttryckningar som arbetstagaren faktiskt måste utföra under denna period (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Jourtjänstgöringsperiod för en brandman), C-580/19, EU:C:2021:183, punkt 45).
- 41 Domstolen har i detta avseende preciserat att när denna tidsfrist, under en jourperiod, är begränsad till några minuter ska perioden i princip i sin helhet anses utgöra "arbetstid". Det är emellertid nödvändigt, såsom domstolen också har preciserat, att bedöma inverkan av en sådan reaktionsfrist med hjälp av en konkret bedömning, i förekommande fall med beaktande av de övriga krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta, liksom de förmåner som han eller hon har beviljats, under jourperioden (dom av den 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Jourtjänstgöringsperiod för en brandman), C-580/19, EU:C:2021:183, punkterna 47 och 48 och där angiven rättspraxis).
- 42 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att, mot bakgrund av samtliga omständigheter i det enskilda fallet och med stöd av de uppgifter som det erinras om i punkterna 38–41 i förevarande dom, bedöma huruvida MG, under sina jourtjänstgöringsperioder, är föremål för så

omfattande begränsningar att de objektivt och i väsentlig mån påverkar hans möjligheter att under dessa perioder fritt förfoga över den tid under vilken hans professionella tjänster som frivillig brandman inte tas i anspråk

- 43 Möjligheten för MG att utöva annan yrkesverksamhet under sina jourtjänstgöringsperioder utgör en viktig indikation på att jourtjänstgöringssystemets villkor inte innebär att denna arbetstagare utsätts för omfattande begränsningar som i väsentlig mån påverkar hans möjligheter att förfoga över sin tid, under förutsättning att de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsavtalet, kollektivavtal och den berörda medlemsstatens lagstiftning visar sig utformade på ett sådant sätt att det är möjligt att rent faktiskt utöva sådan verksamhet under en ansevärd del av dessa perioder.
- 44 Det förhållandet att MG inte vid något tillfälle måste befinna sig på en bestämd plats under sina jourtjänstgöringsperioder, att han inte är skyldig att delta i samtliga uttryckningar som utförs från den brandstation han tillhör, eftersom en fjärdedel av dessa uttryckningar i förekommande fall kan ske utan hans deltagande, och att det är tillåtet för honom att utöva en annan yrkesverksamhet som i genomsnitt inte överstiger 48 timmar per vecka, kan utgöra objektiva omständigheter som gör det möjligt att anse att han har möjlighet att, i enlighet med sina egna intressen, utveckla denna andra yrkesverksamhet under de aktuella perioderna och att ägna avsevärd tid åt den under dessa perioder. Detta gäller såvida inte det genomsnittliga antalet larmsamtal och uttryckningarnas genomsnittliga varaktighet i praktiken gör det omöjligt att utöva en yrkesverksamhet som kan kombineras med tjänsten som frivillig brandman, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.
- 45 Det ska vidare preciseras att de organisatoriska svårigheter som kan bli följden av den berörda arbetstagarens val, såsom valet av bostadsort eller ort för utövande av annan yrkesverksamhet som ligger mer eller mindre långt ifrån den plats som arbetstagaren ska kunna infinna sig på inom den föreskrivna fristen inom ramen för tjänsten som frivillig brandman, inte kan beaktas (se, analogt, dom av den 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Jourtjänstgöringsperiod för en brandman), C-580/19, EU:C:2021:183, punkterna 41 och 42 och där angiven rättspraxis).
- 46 Om det mot bakgrund av samtliga relevanta omständigheter i målet vid den nationella domstolen skulle visa sig att nämnda jourtjänstgöringsperioder inte uppfyller villkoren för att kvalificeras som "arbetstid", i den mening som avses i artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88, skulle detta – såsom framgår av punkt 35 i förevarande dom – få till följd att dessa perioder, med undantag för den tid som avser det arbete som faktiskt utförts, ska anses utgöra "viloperioder", i den mening som avses i artikel 2 led 2 i direktivet.
- 47 Kvalificeringen av en jourperiod som "viloperiod" vid tillämpningen av direktiv 2003/88 påverkar emellertid inte arbetsgivarnas skyldighet att fullgöra de särskilda förpliktelser som åligger dem enligt artiklarna 5 och 6 i direktiv 89/391 för att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Härav följer att arbetsgivarna inte kan införa så långa eller ofta förekommande jourperioder att de utgör en risk för arbetstagarens säkerhet och hälsa, oberoende av om dessa perioder ska kvalificeras som "viloperioder", i den mening som avses i artikel 2 led 2 i direktiv 2003/88. Det ankommer på medlemsstaterna att i sina nationella rättsordningar fastställa närmare regler för tillämpningen av denna skyldighet (dom av den 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Jourtjänstgöringsperiod för en brandman), C-580/19, EU:C:2021:183, punkt 60 och där angiven rättspraxis).

- 48 Mot denna bakgrund ska den första och den andra frågan besvaras på följande sätt. Artikel 2 led 1 i direktiv 2003/88 ska tolkas så, att en jourtjänstgöringsperiod som utförs av en frivillig brandman, under vilken denne arbetstagar, med arbetsgivarens tillstånd, utövar en yrkesverksamhet för egen räkning men i händelse av larmsamtal ska inställa sig på den brandstation han tillhör inom högst tio minuter, inte utgör ”arbetstid”, i den mening som avses i denna bestämmelse. Detta gäller om en samlad bedömning av samtliga omständigheter i målet, bland annat omfattningen och villkoren för denna möjlighet att utöva en annan yrkesverksamhet samt det faktum att det inte föreligger någon skyldighet att delta i samtliga utryckningar som utförs från den brandstation vederbörande tillhör, visar att de krav som arbetstagar är skyldig att iaktta under den nämnda perioden inte är av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån påverkar dennes möjligheter att under den aktuella perioden fritt förfoga över den tid under vilken hans professionella tjänster som frivillig brandman inte tas i anspråk.

Rättegångskostnader

- 49 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

Artikel 2 led 1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ska tolkas så, att en jourtjänstgöringsperiod som utförs av en frivillig brandman, under vilken denne arbetstagar, med arbetsgivarens tillstånd, utövar en yrkesverksamhet för egen räkning men i händelse av larmsamtal ska inställa sig på den brandstation han tillhör inom högst tio minuter, inte utgör ”arbetstid”, i den mening som avses i denna bestämmelse. Detta gäller om en samlad bedömning av samtliga omständigheter i målet, bland annat omfattningen och villkoren för denna möjlighet att utöva en annan yrkesverksamhet samt det faktum att det inte föreligger någon skyldighet att delta i samtliga utryckningar som utförs från den brandstation vederbörande tillhör, visar att de krav som arbetstagar är skyldig att iaktta under den nämnda perioden inte är av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån påverkar dennes möjligheter att under den aktuella perioden fritt förfoga över den tid under vilken hans professionella tjänster som frivillig brandman inte tas i anspråk.

Underskrifter