

JAEGER

DOMSTOLENS DOM

den 9 september 2003 *

I mål C-151/02,

angående en begäran enligt artikel 234 EG, från Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Tyskland), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Landeshauptstadt Kiel

och

Norbert Jaeger,

angående tolkningen av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18), särskilt artikel 2.1 och artikel 3 i direktivet,

* Rättegångsspråk: tyska.

meddelar

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G.C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena M. Wathelet, R. Schintgen (referent) och C.W.A. Timmermans samt domarna C. Gulmann, D.A.O. Edward, P. Jann, V. Skouris, F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues och A. Rosas,

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,

justitiesekreterare: avdelningsdirektören H.A. Rühl,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

- Landeshauptstadt Kiel, genom W. Weißleder, Rechtsanwalt,
- N. Jaeger, genom F. Schramm, Rechtsanwalt,
- Tysklands regering, genom W.-D. Plessing och M. Lumma, båda i egenskap av ombud,
- Danmarks regering, genom J. Molde, i egenskap av ombud,
- Nederländernas regering, genom H.G. Sevenster, i egenskap av ombud,

- Förenade kungarikets regering, genom P. Ormond, i egenskap av ombud, biträdd av K. Smith, barrister,

- Europeiska gemenskapernas kommission, genom A. Aresu och H. Kreppel, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid förhandlingen den 25 februari 2003 av: Landeshauptstadt Kiel, företrädd av W. Weißleder, M. Bechtold och D. Seckler, Rechtsanwälte, N. Jaeger, företrädd av F. Schramm, Tysklands regering, företrädd av W.-D. Plessing, Frankrikes regering, företrädd av C. Lemaire, i egenskap av ombud, Nederländernas regering, företrädd av N.A. J. Bel, i egenskap av ombud, Förenade kungarikets regering, företrädd av P. Ormond, biträdd av K. Smith, och kommissionen, företrädd av H. Kreppel och F. Hoffmeister, i egenskap av ombud,

och efter att den 8 april 2003 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein har, genom beslut av den 12 mars 2002, ändrat genom beslut av den 25 mars samma år, i enlighet med artikel 234 EG ställt fyra frågor om tolkningen av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18), särskilt artikel 2.1 och artikel 3 i direktivet.
- 2 Frågorna har uppkommit i en tvist mellan Landeshauptstadt Kiel (nedan kallad staden Kiel) och Norbert Jaeger angående definitionen av begreppen arbetstid och viloperiod i den mening som avses i direktiv 93/104 beträffande den jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) som en läkare fullgör på sjukhus.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapslagstiftningen

- 3 I artikel 1 i direktiv 93/104 föreskrivs att direktivet innehåller minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden och att det skall tillämpas

inom alla arbetsområden, såväl offentliga som privata, med undantag för luft-, järnvägs-, väg- och sjötransporter, havsfiske liksom annat arbete till sjöss samt det arbete som utförs av läkare under utbildning.

- 4 Under rubriken Definitioner i artikel 2 i samma direktiv föreskrivs följande:

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

1) Arbetstid: varje period då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

2) Viloperiod: varje period som inte är arbetstid.

...”

- 5 I avsnitt II i direktiv 93/104 föreskrivs de åtgärder som medlemsstaterna är skyldiga att vidta, särskilt för att varje arbetstagare skall få en minsta dygns- och veckovila. I avsnittet regleras även den maximala veckoarbetstiden.

6 I direktivets artikel 3, med rubriken Dygnsvila, föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmars-period.”

7 Vad beträffar den maximala veckoarbetstiden föreskrivs, i artikel 6, följande:

”Medlemsstaterna skall, med hänsyn till kraven på skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att

...

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

8 I artikel 15 i direktiv 93/104 föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa bestämmelser i lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas

hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller andra avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

- 9 Artikel 16 i nämnda direktiv har följande lydelse:

”Medlemsstaterna får föreskriva följande:

...

2. För tillämpningen av artikel 6 (begränsning av veckoarbetstiden): En beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader.

...”

- 10 I samma direktiv föreskrivs ett antal avvikelser från grundreglerna, med hänsyn till vissa arbetens särskilda art och under vissa villkor. I artikel 17 föreskrivs i detta avseende följande:

”1. Med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet får medlemsstaterna göra avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 6, 8 eller 16. Avvikelser får göras när — med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art —

arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt beträffande

- a) företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter,
- b) anställda i familjeföretag, eller
- c) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.

2. Avvikelser får fastställas genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller andra 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.

2.1 Avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 får göras

...

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

i) service i form av reception, behandling eller vård på sjukhus och liknande inrättningar, institutioner eller fängelser,

...

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

...

3. Avvikelser får göras från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal eller andra avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal eller andra avtal mellan arbetsmarknadens parter på en lägre nivå om det sker i överensstämmelse med de regler som dessa parter har fastställt.

...

De avvikelser som avses i första och andra styckena får endast medges 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.

...”

11 Artikel 18 i direktiv 93/104 har följande lydelse:

”1. a) Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 23 november 1996 eller säkerställa att arbetsmarknadens parter senast den dagen genom överenskommelse fastställer de nödvändiga bestämmelserna varvid medlemsstaterna skall säkerställa att de alltid kan garantera att direktivets bestämmelser efterlevs.

b) i) En medlemsstat skall dock ha möjlighet att inte tillämpa artikel 6 varvid medlemsstaten dock skall respektera de allmänna principerna om skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet och vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att

— ingen arbetsgivare kräver att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar under en sjudagarsperiod, beräknad som ett genomsnitt för den beräkningsperiod som avses i artikel 16.2, såvida han inte först har fått arbetstagarens medgivande,

- ingen arbetstagare utsätts för negativa konsekvenser på grund av att han inte är beredd att ge sitt samtycke att utföra sådant arbete,
- arbetsgivaren registrerar aktuella uppgifter om alla arbetstagare som utför sådant arbete,
- uppgifterna ställs till de behöriga myndigheternas förfogande och att dessa — av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet — kan förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden,
- arbetsgivaren på begäran ger de behöriga myndigheterna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete som överskrider 48 timmar under en sjudagarsperiod, beräknad som ett genomsnitt för den beräkningsperiod som avses i artikel 16.2.

...”

Den nationella lagstiftningen

¹² I tysk arbetsrätt görs det åtskillnad mellan beredskap (Arbeitsbereitschaft), jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) och bakjour (Rufbereitschaft).

- 13 De tre begreppen definieras inte i den nationella lagstiftningen i fråga, men deras karakteristiska drag framgår av rättspraxis.
- 14 Beredskap (Arbeitsbereitschaft) avser den situation i vilken arbetstagaren skall stå till sin arbetsgivares förfogande på arbetsplatsen och hela tiden vara uppmärksam för att genast kunna ingripa om så behövs.
- 15 Under jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) är arbetstagaren skyldig att befinna sig i eller utanför en anläggning på en av arbetsgivaren anvisad plats och att vara beredd att börja arbeta på arbetsgivarens begäran. Arbetstagaren får emellertid vila sig eller sysselsätta sig med det han själv vill så länge hans tjänster inte tas i anspråk.
- 16 Bakjour (Rufbereitschaft) kännetecknas av att arbetstagaren inte är skyldig att finnas tillgänglig på en av arbetsgivaren anvisad plats, utan det räcker att han hela tiden kan nå så att han kan utföra sina arbetsuppgifter med kort varsel.
- 17 I tysk rätt är det endast beredskap (Arbeitsbereitschaft) som i allmänhet anses vara arbetstid i sin helhet. Såväl jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) som bakjour (Rufbereitschaft) anses däremot som viloperioder, med undantag för den del av tjänsten under vilken arbetstagaren faktiskt har utfört sina arbetsuppgifter.

- 18 I Tyskland finns bestämmelserna om arbetstid och viloperioder i lagen om arbetstid (Arbeitszeitgesetz) av den 6 juni 1994 (BGBl. 1994 I, s. 1170, nedan kallad ArbZG), som antogs för att införliva direktiv 93/104.
- 19 I 2 § första punkten ArbZG definieras arbetstid som tiden från arbetsdagens början till dess slut, med undantag för raster.
- 20 I 3 § ArbZG föreskrivs följande:

”Under vardagar får arbetstagarens arbetstid inte överstiga åtta timmar. Arbets- tiden under vardagar kan endast förlängas till tio timmar om den under sex kalendermånader eller tjugofyra veckor inte överskrider åtta timmar i genom- snitt.”

- 21 I 5 § ArbZG föreskrivs följande:

”1. Arbetstagarna skall efter arbetsdagens slut ha rätt till en oavbruten viloperiod om minst elva timmar.

2. Längden på den viloperiod som avses i första punkten kan förkortas med högst en timme på sjukhus och andra inrättningar för behandling, vård och omsorg om personer, på restauranger och andra inrättningar för förplägnad och härbärg- ring, inom trafikföretag, vid radiostationer och inom jordbruk och djurhållning, under förutsättning att varje förkortning av viloperioden kompenseras med en annan viloperiod om minst tolv timmar.

3. Förkortningar av viloperioden, på sjukhus och andra inrättningar för behandling, vård och omsorg om personer, genom ianspråktagande under jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) och bakjour (Rufbereitschaft), som inte omfattar mer än hälften av viloperioden, kan, med avvikelse från första punkten, kompenseras med ledighet vid andra tider.

...”

22 7 § ArbZG har följande lydelse:

”1. Det är tillåtet att genom kollektivavtal eller en företagsöverenskommelse som grundas på ett kollektivavtal

i) med avvikelse från 3 §

a) förlänga arbetstiden utöver tio timmar per dag, även utan kompensation, om arbetstiden regelmässigt och till stor del utgörs av beredskap (Arbeitsbereitschaft),

b) bestämma en annan kompensationsperiod,

- c) förlänga arbetstiden till tio timmar per dag, utan kompensation, under högst 60 dagar per år,

...

2. Under förutsättning att skyddet för arbetstagarens hälsa säkerställs genom kompensation i form av motsvarande viloperioder, är det tillåtet att genom kollektivavtal eller i en företagsöverenskommelse föreskriva att

i) viloperioderna, med avvikelse från 5 § första punkten, kan anpassas till jourtjänstgöringens (Bereitschaftdienst) och bakjourens (Rufbereitschaft) särskilda art, i synnerhet så att förkortningar av viloperioden på grund av ianspråktaganden under tjänstgöringarna kan kompenseras med ledighet vid andra tider,

...

iii) 3 och 4 §§, 5 § första punkten och 6 § andra punkten, i fråga om behandling, vård och omsorg om personer, kan anpassas till arbetets särskilda art och till personernas hälsa,

iv) 3 och 4 §§, 5 § första punkten och 6 § andra punkten, i fråga om förvaltning på federal nivå eller delstatsnivå, kommuner och andra offentligrättsliga organ, institutioner och stiftelser liksom i fråga om andra arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal för offentlig förvaltning eller kollektivavtal som i allt väsentligt

överensstämmer med sådant kollektivavtal, kan anpassas till arbetets särskilda art.

...”

23 I 25 § ArbZG föreskrivs följande:

”Om det, vid dagen för ikraftträdandet av denna lag, finns avvikande regler, enligt 7 § första eller andra punkten, i ett gällande kollektivavtal eller i ett kollektivavtal vilket fortsätter att medföra rättsverkningar efter denna dag, som går längre än vad som tillåts enligt nämnda bestämmelser, skall dessa regler inte påverkas. Företagsöverenskommelser som grundas på kollektivavtal skall likställas med sådana kollektivavtal som avses i första meningen...”

24 I Bundesangestelltentarifvertrag (kollektivavtal för statligt anställda i Tyskland, nedan kallat BAT) föreskrivs bland annat följande:

”15 § Normal arbetstid

1. Den normala veckoarbetstiden uppgår i genomsnitt till 38,5 timmar, med undantag för raster. Genomsnittet beräknas i regel för en period om åtta veckor....

2. Den normala arbetstiden kan förlängas

- a) till 10 timmar per dag (i genomsnitt 49 timmar per vecka), om den regelmässigt inbegriper beredskap (Arbeitsbereitschaft), som i genomsnitt uppgår till minst 2 timmar per dag,
- b) till 11 timmar per dag (i genomsnitt 54 timmar per vecka), om den regelmässigt inbegriper beredskap (Arbeitsbereitschaft), som i genomsnitt uppgår till minst 3 timmar per dag,
- c) till 12 timmar per dag (i genomsnitt 60 timmar per vecka), om arbetstagaren endast skall befinna sig på arbetsplatsen för att kunna arbeta vid behov.

...

6a De anställda är på arbetsgivarens begäran skyldiga att utanför den ordinarie arbetstiden befinna sig på en bestämd plats där deras tjänster kan tas i anspråk efter behov (jourttjänstgöring (Bereitschaftsdienst)). De kan endast åläggas jourttjänstgöring när en viss verksamhetsvolym förutses, förutsatt att den arbetsfria tiden erfarenhetsmässigt ändå överväger.

Vid beräkningen av lönen skall närvaro, inklusive utfört arbete, under jourttjänstgöringen (Bereitschaftsdienst) omvandlas till arbetstimmar på grundval av

den procentandel som enligt praxis motsvarar den genomsnittliga längden av det arbete som har tagits i anspråk. De på detta sätt uppskattade arbetstimmarerna skall vid betalningen anses vara övertid....

I stället för att medföra utbetalning av lön kan de på detta sätt beräknade arbetstimmarerna, före utgången av den tredje kalendermånaden, kompenseras genom beviljande av motsvarande ledighet (kompensationsledighet)..."

- 25 Parallellt med 15 § punkten 6a har arbetsmarknadens parter avtalat om särskilda bestämmelser (Sonderregelungen) för personal på sjukhus och medicinska inrättningar, vårdinrättningar och förlossningsavdelningar samt andra läkarcen-
ter och läkarstationer (nedan kallade SR 2 a). De särskilda bestämmelserna för
läkare och tandläkare vid de sjukhus och inrättningar som avses i SR 2 a (nedan
kallade SR 2 c) har följande lydelse:

"Nummer 8

Angående 15 § 6a...

Jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst), bakjour (Rufbereitschaft)

...

2. Vid beräkningen av lönen skall närvaro, inklusive utfört arbete, under jourtjänstgöringen (Bereitschaftsdienst) omvandlas till arbetstimmar på följande sätt:

- a) Närvaro under jourtjänstgöringen (Bereitschaftsdienst) skall omvandlas till arbetstimmar på grundval av den procentandel som enligt praxis motsvarar den genomsnittliga längden av det arbete som har tagits i anspråk.

Kategori	Arbete som tagits i anspråk under jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst)	Omvandling till arbetstid
A	från 0 till 10 %	15 %
B	från mer än 10 till 25 %	25 %
C	från mer än 25 till 40 %	40 %
D	från mer än 40 till 49 %	55 %

Jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) som omfattas av kategori A skall omklassificeras enligt kategori B om erfarenheten visar att den berörde under sin jourtjänstgöring i genomsnitt utför arbete mer än tre gånger mellan klockan 22.00 och klockan 06.00.

- b) Närvarotid som åläggs genom varje jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) skall dessutom omvandlas, i förhållande till hur många gånger den berörde har fullgjort jourtjänst under kalendermånaden, på följande sätt:

Antal tillfällen då jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) fullgjorts under kalendermånaden	Omvandling till arbetstid
---	---------------------------

från 1 till 8	25 %
---------------	------

från 9 till 12	35 %
----------------	------

från 13	45 %
---------	------

...

7. En arbetstagare får per kalendermånad inte åläggas jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst)

mer än 7 tillfällen enligt kategorierna A och B,

mer än 6 tillfällen enligt kategorierna C och D,

Om [iakttagande av] nyssnämnda villkor medför att uppföljningen av patienterna inte kan säkerställas, får sådan jourtjänstgöring åläggas i större utsträckning....

...”

Twisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 26 Av beslutet om hänskjutande framgår att parterna i målet vid den nationella domstolen är oense om huruvida den tid som motsvaras av den jourtjänstgöring som staden Kiel organiserar i det sjukhus den driver skall anses vara arbetstid eller viloperiod. Twisten i målet vid den nationella domstolen avser uteslutande jourtjänstgöringens arbetsrättsliga aspekter och inte de villkor under vilka denna skall ersättas.
- 27 Norbert Jaeger arbetar sedan den 1 maj 1992 som biträdande läkare på kirurgavdelningen vid nämnda sjukhus. Hans tjänstgöring motsvarar tre fjärdedelar av den normala veckoarbetstiden (det vill säga 28,875 timmar per vecka). Han har genom en sidoöverenskommelse åtagit sig att dessutom fullgöra jourtjänstgöring hänförlig till kategori D, nummer 8.2 SR 2 c. Parterna i målet vid den nationella domstolen har kommit överens om att BAT skall tillämpas.
- 28 Norbert Jaeger fullgör normalt sex jourtjänstgöringar per månad, vilka delvis kompenseras genom beviljad ledighet och delvis genom betalning av ett lönetillägg.

- 29 Jourtjänstgöringen följer efter den normala arbetstiden och varar 16 timmar per vecka, 25 timmar på lördagar (från kl. 08.30 lördag morgon till kl. 09.30 söndag morgon) och 22 timmar och 45 min på söndagar (från kl. 08.30 söndag morgon till kl. 07.15 måndag morgon).
- 30 Jourtjänstgöringen är organiserad på följande sätt: Norbert Jaeger befinner sig på kliniken och skall utföra sina tjänster vid behov. På sjukhuset förfogar han över ett rum med en säng, där han kan sova när hans tjänster inte tas i anspråk. Parterna är oense om hur denna förläggning korrekt skall klassificeras. De är däremot ense om att de perioder under vilka det begärs att Norbert Jaeger skall utföra arbete i genomsnitt motsvarar 49 procent av jourtjänstgöringen.
- 31 Norbert Jaeger anser att den jourtjänstgöring som han fullgör i egenskap av biträdande läkare eller läkare vid en akutmottagning i sin helhet skall anses vara arbetstid i den mening som avses i ArbZG, med stöd av en direkt tillämpning av direktiv 93/104. Den tolkning av begreppet arbetstid som domstolen gjorde i domen av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98, Simap, REG 2000, s. I-7963, kan överföras på förevarande mål, som avser en i huvudsak liknande situation. I synnerhet är jourtjänstgöringens krav i Spanien, vilka var i fråga i det fall som ledde till domen i det ovannämnda målet Simap, jämförliga med de krav som Norbert Jaeger omfattas av. 5 § tredje punkten ArbZG strider följaktligen mot direktiv 93/104 och kan därför inte tillämpas. Den berörde har tillagt att staden Kiel inte med fog kan åberopa undantagsbestämmelserna i artikel 17 i direktivet, i vilken avvikelser medges uteslutande i fråga om viloperiodens längd, oavsett begreppet arbetstid.
- 32 Staden Kiel har däremot, med hänvisning till de nationella domstolarnas fasta rättspraxis och den förhärskande doktrinen, gjort gällande att perioder vid jourtjänstgöring under vilka det inte utförs något arbete skall betraktas som viloperioder, inte som arbetstid. En annan tolkning skulle innebära att 5 § tredje punkten och 7 § andra punkten ArbZG saknar innehåll. Dessutom kan inte

domstolens resonemang i domen i det ovannämnda målet Simap överförs på förevarande mål. De spanska läkarna i fråga arbetade nämligen på heltid inom primärvårdsgupper, medan de tyska läkarna skall utföra arbete som i genomsnitt motsvarar högst 49 procent av jourtjänstgöringen. Slutligen stöds de nationella undantagsbestämmelserna på artikel 17.2 i direktiv 93/104 och medlemsstaterna har på det området ett stort utrymme för skönsässig bedömning. En uttrycklig hänvisning i artikel 17.2 i direktivet till artikel 2 i direktivet skulle vara överflödig, eftersom sistnämnda bestämmelse endast innehåller definitioner.

33 I första instans biföll Arbeitsgericht Kiel (Tyskland) Norbert Jaegers talan genom dom av den 8 november 2001, i vilken den ansåg att den jourtjänstgöring som denne är skyldig att fullgöra på sjukhuset i Kiel i sin helhet skall anses vara arbetstid i den mening som avses i artikel 2 ArbZG.

34 Staden Kiel överklagade domen till Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

35 Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein har förklarat att begreppet jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) inte uttryckligen har definierats i ArbZG. Begreppet avser en skyldighet att befinna sig på en av arbetsgivaren anvisad plats och att vara beredd att omedelbart utföra sina arbetsuppgifter vid behov. Arbetstagaren behöver inte vara "aktivt vaksam" (wache Achtsamkeit), utan får vila sig eller sysselsätta sig med det han själv vill så länge inte något arbete faktiskt skall utföras. Arbetstagaren skall under jourtjänstgöringen inte utföra något arbete på eget initiativ, utan endast på arbetsgivarens begäran.

- 36 Norbert Jaeger fullgör sådan jourtjänstgöring som, enligt tysk rätt, anses vara en viloperiod, och inte arbetstid, förutom den del av nämnda tjänstgöring under vilken han faktiskt har utfört arbetsuppgifter. Detta följer av 5 § tredje punkten och 7 § andra punkten ArbZG. Att en förkortning av viloperioderna till följd av fullgörandet av arbetstagarens arbetsuppgifter under jourtjänstgöringen kan kompenseras vid andra tillfällen visar nämligen att tjänstgöringen skall anses vara en viloperiod, förutsatt att den berörde inte faktiskt har behövt utföra sina tjänster. Detta var den nationella lagstiftarens avsikt, eftersom det av förarbetena till ArbZG framgår att arbetsperioder kan följa efter jourtjänstgöring.
- 37 Den nationella domstolen anser att det i detta fall är av vikt att avgöra huruvida jourtjänstgöring i sin helhet skall anses vara arbetstid, även om den berörde inte faktiskt utför sina arbetsuppgifter, utan i stället tillåts att sova under jourtjänstgöringen. Denna fråga ställdes inte, och den besvarades följaktligen inte heller av domstolen i domen i det ovannämnda målet Simap.
- 38 För det fall att det inte kan ges något klart svar på denna fråga beror tvistens lösning på huruvida 5 § tredje punkten ArbZG strider mot artikel 2.1 och 2.2 i direktiv 93/104.
- 39 Med hänsyn till den andra frågan — som syftar till att få det fastställt huruvida Norbert Jaeger, inom ramen för sina avtalsenliga förpliktelser, inte är skyldig att arbeta i sin ordinarie tjänst och jourtjänstgöring, inklusive övertid, under mer än 10 timmar per dag och mer än 48 timmar i genomsnitt per vecka — och till att staden Kiel i detta hänseende grundar sig på 5 § tredje punkten och 7 § andra punkten ArbZG, är det nödvändigt att avgöra huruvida dessa bestämmelser omfattas av det utrymme för skönsässig bedömning som medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter har enligt direktiv 93/104.

- 40 Även om jourtjänstgöringen i sin helhet skall anses vara arbetstid, och även om den nationella organisationen av denna tjänstgöring skall anses strida mot artikel 3 i direktiv 93/104, till följd av att viloperioden om minst 11 timmars sammanhängande ledighet inte bara kan begränsas, utan även avbrytas, skulle de tyska föreskrifterna nämligen ändå kunna anses stödjas på artikel 17.2 i direktivet.
- 41 Syftena med direktiv 93/104, det vill säga att säkerställa skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet, kan anses tillvaratagna om arbetstagarna genom den nationella lagstiftningen eller det kollektivavtal som är tillämpligt garanteras en tillräcklig viloperiod, trots att jourtjänstgöringen enligt dessa bestämmelser anses vara en viloperiod.
- 42 Eftersom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein bedömde att en tolkning av gemenskapsrätten var nödvändig för att den skall kunna avgöra tvisten, beslutade den att förklara målet vilande och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:
- ”1) Utgör jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst), som en arbetstagare fullgör på sjukhus, generellt sett arbetstid i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 93/104/EG, även om det är tillåtet för arbetstagaren att sova under den tid hans tjänster inte tas i anspråk?
- 2) Strider bestämmelser i nationell rätt mot artikel 3 i direktiv 93/104/EG, om de innebär att jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst), som utformats på så sätt att arbetstagaren uppehåller sig på sjukhuset i ett rum som står till hans förfogande och börjar arbeta när han uppmanas till det, anses vara en viloperiod under förutsättning att något ianspråktagande inte sker?

- 3) Strider bestämmelser i nationell rätt mot direktiv 93/104/EG, om de innebär att en förkortning av den dagliga viloperioden om elva timmar på sjukhus och andra vårdinrättningar för behandling, vård och omsorg av personer tillåts, under förutsättning att perioder av ianspråktagande under jourtjänstgöringen (Bereitschaftsdienst) eller bakjouren (Rufbereitschaft), vilka inte uppgår till mer än hälften av viloperioden, kompenseras med ledighet vid andra tider?

- 4) Strider bestämmelser i nationell rätt mot direktiv 93/104/EG, om de innebär att det i ett kollektivavtal eller på grundval av ett kollektivavtal i en företagsöverenskommelse kan tillåtas att viloperioder vid jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) och bakjour (Rufbereitschaft) anpassas till arbetets särskilda art, framför allt så att förkortningar av viloperioden på grund av ianspråktaganden under tjänstgöringarna kan kompenseras med ledighet vid andra tider?"

Tolkningsfrågorna

- 43 Domstolen påminner inledningsvis om att det inte ankommer på den att i ett förfarande enligt artikel 234 EG uttala sig om huruvida nationella rättsregler är förenliga med gemenskapsrätten eller tolka nationella lagar eller andra författningar, men att domstolen dock är behörig att tillhandahålla den nationella domstolen alla sådana uppgifter om gemenskapsrättens tolkning som gör det möjligt för den nationella domstolen att pröva en sådan fråga om förenlighet för att döma i det mål som anhängiggjorts vid den (se bland annat dom av den 15 december 1993 i mål C-292/92, Hünermund m.fl., REG 1993, s. I-6787, punkt 8, svensk specialutgåva, volym 14, s. 467, av den 3 maj 2001 i mål C-28/99, Verdonck m.fl., REG 2001, s. I-3399, punkt 28, och av den 27 november 2001 i de förenade målen C-285/99 och C-286/99, Lombardini och Mantovani, REG 2001, s. I-9233, punkt 27).

Den första och den andra frågan

- 44 Mot bakgrund av erinrandet i föregående punkt avser de två första frågorna, som skall undersökas tillsammans, huruvida direktiv 93/104 skall tolkas på så sätt att jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) som en läkare fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på sjukhus i sin helhet skall anses vara arbetstid i den mening som avses i direktivet, även om den berörde får vila sig under den tid hans tjänster inte tas i anspråk, så att direktivet utgör hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning enligt vilken den tid under vilken arbetstagaren inte utför något arbete vid sådan jourtjänstgöring anses vara en viloperiod.
- 45 Det kan vid besvarandet av de på så sätt omformulerade frågorna genast konstateras att det följer av såväl artikel 118a i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG), vilken utgör den rättsliga grunden för direktiv 93/104, som första, fjärde, sjunde och åttonde skälen i direktivet samt själva ordalydelsen i artikel 1.1 i detsamma, att syftet med direktivet är att föreskriva minimikrav för att främja förbättringar av arbetstagares levnadsstandard och arbetsvillkor genom tillnärmning av nationella bestämmelser om bland annat arbetstid (se domarna av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, punkt 37).
- 46 Enligt samma bestämmelser är syftet med denna harmonisering på gemenskapsnivå av arbetstidens förläggning att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem åtnjuta viloperioder av viss kortaste längd — särskilt per dag och vecka — och adekvata raster, och genom att föreskriva en längsta veckoarbetstid (se domen i de ovannämnda målen Simap, punkt 49, och BECTU, punkt 38).

- 47 I detta sammanhang framgår det av gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989, särskilt av punkt 8 och punkt 19 första stycket i stadgan, till vilka det hänvisas i fjärde skälet i direktiv 93/104, att varje arbetstagare i Europeiska gemenskapen skall åtnjuta tillfredsställande skydd för hälsa och säkerhet på sin arbetsplats och att han bland annat har rätt till veckovila, vars längd successivt skall tillnärmast i medlemsstaterna i enlighet med nationell praxis.
- 48 Vad särskilt beträffar begreppet arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104, skall det erinras om att domstolen i punkt 47 i domen i det ovannämnda målet Simap noterade att begreppet i direktivet definieras som varje period då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis och att detta begrepp skall förstås så att det står i motsättning till begreppet viloperiod, eftersom dessa två begrepp utesluter varandra.
- 49 I punkt 48 i domen i det ovannämnda målet Simap slog domstolen fast att de karakteristiska dragen i det nämnda begreppet arbetstid föreligger under de perioder med jourtjänstgöring som läkare i primärvårdsgrupper i regionen Valencia (Spanien) fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på sjukvårdsinrättningen. Domstolen konstaterade nämligen att det i nämnda mål inte hade ifrågasatts att de två förstnämnda villkoren i definitionen av begreppet arbetstid är uppfyllda under perioder med jourtjänstgöring enligt detta system. Domstolen slog dessutom fast att även om den verksamhet som faktiskt utövas varierar beroende på omständigheterna, skall skyldigheten för dessa läkare att vara närvarande och tillgängliga på arbetsplatsen för att tillhandahålla sina yrkestjänster anses ingå i utförandet av arbetsuppgifterna.
- 50 Domstolen tillade i punkt 49 i domen i det ovannämnda målet Simap att denna tolkning överensstämmer med syftet med direktiv 93/104, som är att säkerställa

skyddet för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem åtnjuta viloperioder av en viss kortaste längd och adekvata raster, medan detta syfte allvarligt skulle äventyras om perioder med jourtjänstgöring enligt systemet med fysisk närvaro uteslöts från begreppet arbetstid i den mening som avses i direktivet.

- 51 I punkt 50 i domen i det ovannämnda målet Simap klargjorde domstolen dessutom att det förhåller sig på annat sätt när läkare i primärvårdsgrupper har jourtjänstgöring enligt det system som kräver att läkarna är tillgängliga under beredskap utan att därför vara skyldiga att vara närvarande på sjukvårdsinrättningen. Även om de står till arbetsgivarens förfogande, eftersom de måste kunna nås, kan läkarna i denna situation nämligen förfoga över sin tid med mindre inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen. Därför skall enbart den tid då primärvård faktiskt tillhandahålls anses vara arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104.
- 52 Efter att i punkt 51 i domen i det ovannämnda målet Simap ha konstaterat att övertiden ingår i begreppet arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104, drog domstolen i punkt 52 i samma dom slutsatsen att den jourtid som läkare i primärvårdsgrupper fullgör enligt systemet med fysisk närvaro på sjukvårdsinrättningen i sin helhet skall anses vara arbetstid och, i förekommande fall, som övertid i den mening som avses i direktivet, medan det, vad beträffar jour enligt systemet med beredskap, enbart är den tid då primärvård faktiskt tillhandahålls som skall anses vara arbetstid (se, för ett liknande resonemang, beslut av den 3 juli 2001 i mål C-241/99, CIG, REG 2001, s. I-5139, punkterna 33 och 34).
- 53 Det är utrett att en läkare som utför sådana uppgifter som dem som är i fråga i målet vid den nationella domstolen fullgör sin jourtid enligt systemet med fysisk närvaro på sjukvårdsinrättningen.

- 54 Vidare innebär varken den ram inom vilken en sådan läkare verkar eller arten av de arbeten han utför några avgörande skillnader, jämfört med de förhållanden som var aktuella i det ovannämnda målet Simap, som kan föranleda någon annan bedömning av direktiv 93/104 än den som domstolen gjorde där.
- 55 Man kan i detta hänseende inte göra gällande att det föreligger en skillnad mellan dessa verksamheter genom att påstå att läkarna i primärvårdsgrupperna i det ovannämnda målet Simap var skyldiga att fullgöra en oavbruten arbetstid som kunde uppgå till 31 timmar utan nattvila, medan det, beträffande sådan jourtjänstgöring som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, genom den nationella lagstiftning som är relevant garanteras att den tid under vilken den berördes tjänster tas i anspråk för fullgörandet av en arbetsuppgift inte överskrider 49 procent av den sammanlagda jourtjänstgöringen, så att han inte behöver utföra något arbete under mer än halva jourtjänstgöringen.
- 56 Såsom generaladvokaten har konstaterat i fotnoten på sidan 3 i sitt förslag till avgörande framgår det nämligen inte av den spanska lagstiftning som var i fråga i det ovannämnda målet Simap att läkare som fullgör jourtjänstgöring på sjukhus är skyldiga att vara vakna och aktiva under hela jourtjänstgöringen. Samma slutsats kan också dras av punkterna 15, 31 och 33 i generaladvokatens förslag till avgörande i nämnda mål.
- 57 Även om andelen 49 procent, som förekommer i den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, är ett genomsnitt beräknat på en viss period av den tid under vilken tjänster faktiskt utförs vid jourtjänstgöringen, är det ändå så att det kan krävas av en läkare att han under denna tjänstgöring utför sina tjänster så ofta och så länge som detta visar sig vara nödvändigt, utan att det i detta avseende föreskrivs någon som helst begränsning i nämnda lagstiftning.

- 58 Hur som helst skall begreppen arbetstid och viloperiod i den mening som avses i direktiv 93/104 inte tolkas med hänsyn till föreskrifterna i de olika regleringarna i medlemsstaterna. Begreppen är i stället gemenskapsrättsliga och de skall definieras objektivt, med hänvisning till direktivets system och ändamål, såsom domstolen gjorde i punkterna 48 och 50 i domen i det ovannämnda målet Simap. Det är endast genom en sådan självständig tolkning som det kan säkerställas att direktivet blir fullt verksamt och att nämnda begrepp kommer att tillämpas enhetligt i alla medlemsstater.
- 59 Att det vid definitionen av begreppet arbetstid hänvisas till "nationell lagstiftning eller praxis" innebär inte att medlemsstaterna ensidigt kan bestämma vilken räckvidd begreppet skall ha. Dessa stater kan inte heller föreskriva något som helst villkor med avseende på arbetstagarnas rätt att få arbetstid och därmed också viloperioder beaktade på vederbörligt sätt, eftersom en sådan rätt grundas direkt på bestämmelserna i direktivet. All annan tolkning skulle motverka syftet med direktiv 93/104, det vill säga att harmonisera skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet genom att föreskriva minimikrav (se dom av den 12 november 1996 i mål C-84/94, Förenade kungariket mot rådet, REG 1996, s. I-5755, punkterna 45 och 75).
- 60 Att domstolen i domen i det ovannämnda målet Simap inte uttryckligen uttalade sig om möjligheten, för läkare som fullgör jourtjänstgöring enligt systemet med fysisk närvaro på sjukhuset, att vila sig eller till och med sova under de perioder då deras tjänster inte tas i anspråk saknar härvid helt betydelse.
- 61 Sådana perioder under vilka inget arbete utförs är således en naturlig del av den jourtjänstgöring som läkarna fullgör enligt systemet med fysisk närvaro på sjukhuset, eftersom behovet av akuta ingripanden är beroende av omständigheterna och inte kan planeras i förväg, till skillnad från vad som är fallet vid normal arbetstid.

- 62 Domstolen hänvisade dessutom till detta karakteristiska drag i punkt 48 sista meningen i domen i det ovannämnda målet Simap. Det framgår klart att domstolen därvid utgick från att de jourläkare som är närvarande på sjukhuset inte faktiskt och oavbrutet utför ett arbete under hela jourtjänstgöringen.
- 63 Enligt domstolen är det avgörande kriteriet, för att kunna anse att de karakteristiska dragen i begreppet arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104 föreligger under de perioder med jourtjänstgöring som läkare fullgör på själva sjukhuset, att läkarna är skyldiga att vara fysiskt närvarande på den av arbetsgivaren anvisade platsen och att stå till dennes förfogande för att omedelbart kunna utföra sina arbetsuppgifter vid behov. Såsom framgår av punkt 48 i domen i det ovannämnda målet Simap skall dessa skyldigheter, som gör det omöjligt för de berörda läkarna att välja var de skall uppehålla sig under väntetiden, anses ingå i utförandet av arbetsuppgifterna.
- 64 Denna slutsats ändras inte endast av det skälet att arbetsgivaren låter läkaren förfoga över en vilosal i vilken denne kan uppehålla sig så länge som hans tjänster inte tas i anspråk.
- 65 Det skall tilläggas, såsom domstolen tidigare framhållit i punkt 50 i domen i det ovannämnda målet Simap, att i jämförelse med en läkare som har bakjour, som endast förutsätter att denne ständigt kan nås, utan att det därför krävs att han är fysiskt närvarande på sjukvårdsinrättningen, är kraven betydligt mera ingripande för en läkare som under hela sin jourtjänstgöring är skyldig att stå till sin arbetsgivares förfogande på en av denne anvisad plats. Under jourtjänstgöring är läkaren nämligen tvingad att uppehålla sig på annan plats än den där hans familj och sociala omgivning befinner sig och han har mindre handlingsfrihet när det gäller att organisera den tid under vilken hans tjänster inte tas i anspråk. En

arbetstagare som finns tillgänglig på den av arbetsgivaren anvisade platsen kan under dessa omständigheter inte anses befinna sig i en viloperiod under den tid av jourtjänstgöringen som han inte faktiskt utför arbetsuppgifter.

- 66 Denna bedömning påverkas inte av de invändningar avseende ekonomiska och organisatoriska följder som, enligt de fem medlemsstater som har inkommit med yttranden i enlighet med artikel 20 i EG-stadgan för domstolen, skulle uppkomma om den lösning som valdes i domen i det ovannämnda målet Simap utsträcktes till att även gälla ett sådant fall som är i fråga i målet vid den nationella domstolen.
- 67 Av femte skälet i direktiv 93/104 framgår för övrigt att "[f]örbättringen av arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte kan underordnas rent ekonomiska hänsyn".
- 68 Av det ovan anförda följer att den slutsats som domstolen kom fram till i domen i det ovannämnda målet Simap, enligt vilken den jourtid som läkare i primärvårdsgrupper fullgör enligt systemet med fysisk närvaro på sjukvårdsinrättningen i sin helhet skall anses vara arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104, oavsett det arbete som de berörda faktiskt har utfört, måste äga giltighet även beträffande den jourtjänstgöring som en sådan läkare som Norbert Jaeger fullgör, enligt samma system, på det sjukhus där han är anställd.
- 69 Mot denna bakgrund utgör direktiv 93/104 hinder för att tillämpa en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken de perioder vid jourtjänstgöring under vilka läkarens tjänster inte faktiskt tas i anspråk för fullgörandet av en arbetsuppgift och under vilka läkaren får vila sig, men måste vara närvarande och finnas tillgänglig på en av arbetsgivaren anvisad plats för att kunna utföra sina tjänster vid behov eller om så annars begärs av honom, anses vara viloperioder.

- 70 Det är nämligen den enda tolkning som överensstämmer med syftet med direktiv 93/104, som är att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem faktiskt åtnjuta viloperioder av en viss kortaste längd. En sådan tolkning gör sig ännu mera gällande beträffande läkare som fullgör jourtjänstgöring på sjukvårdsinrättningar, eftersom de perioder under vilka deras tjänster inte tas i anspråk i akuta fall kan vara korta eller förenade med många avbrott beroende på omständigheterna, och eftersom det inte heller kan uteslutas att de berörda dessutom tvingas ingripa, förutom i akuta fall, för att övervaka hälsotillståndet hos de patienter som de ansvarar för eller för att utföra administrativa uppgifter.
- 71 Mot bakgrund av det ovan anförda skall den första och den andra frågan besvaras så att direktiv 93/104 skall tolkas på så sätt att jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) som en läkare fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på sjukhus i sin helhet skall anses vara arbetstid i den mening som avses i direktivet, även om den berörde får vila sig på arbetsplatsen under den tid hans tjänster inte tas i anspråk. Direktivet utgör därför hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning enligt vilken den tid under vilken arbetstagaren inte utför något arbete vid sådan jourtjänstgöring anses vara en viloperiod.

Den tredje och den fjärde frågan

- 72 Den nationella domstolen har ställt sin tredje och sin fjärde fråga, vilka skall prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida direktiv 93/104 skall tolkas på så sätt att det utgör hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning som, i fråga om jourtjänstgöring som fullgörs enligt ett system med fysisk närvaro på sjukhus, innebär att den dagliga viloperioden om elva timmar får förkortas, i förekommande fall genom kollektivavtal eller en på sådant avtal grundad företagsöverenskommelse, mot att "de perioder under vilka arbete har utförts vid jourtjänstgöringen kompenseras med ledighet vid andra tider".

- 73 Det följer av det sammanhang i vilket den tredje och den fjärde frågan har ställts att den nationella domstolen önskar få klarhet i huruvida 5 § tredje punkten och 7 § andra punkten första stycket ArbZG är förenliga med kraven i direktiv 93/104.
- 74 Det framgår härvid direkt att det i sådana nationella bestämmelser som dem som den nationella domstolen åsyftar görs åtskillnad beroende på huruvida arbetstagaren faktiskt skall utföra arbete under jourtjänstgöringen, eftersom det endast är perioder då arbete faktiskt utförs under en sådan jour som är föremål för kompensation, medan de perioder under juren då arbetstagaren inte är aktiv anses vara viloperioder.
- 75 Såsom följer av svaret på de två första frågorna skall jourtjänstgöring som en läkare fullgör på det sjukhus där han är anställd i sin helhet anses vara arbetstid, oavsett det förhållandet att arbetstagaren inte faktiskt och oavbrutet utför ett arbete under denna jour. Direktiv 93/104 utgör följaktligen hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning enligt vilken de perioder då arbetstagaren inte är aktiv under den jourtjänstgöring som han fullgör på sjukvårdsinrättningen likställs med viloperioder och i vilken det följaktligen endast föreskrivs kompensation för de perioder under vilka den berörde faktiskt har utfört ett arbete.
- 76 I syfte att tillhandahålla den nationella domstolen ett användbart svar skall dessutom kraven i direktiv 93/104 i fråga om viloperioder klargöras. Vidare skall domstolen särskilt pröva huruvida och, i förekommande fall, i vilken utsträckning sådana nationella bestämmelser som 5 § tredje punkten och 7 § andra punkten första stycket ArbZG kan omfattas av undantagsbestämmelserna i direktivet.

- 77 I detta sammanhang regleras i artikel 3 i direktivet varje arbetstagares rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.
- 78 Vad beträffar artikel 6 i direktivet föreskrivs att medlemsstaterna är skyldiga att, med hänsyn till kraven på skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiger 48 timmar.
- 79 Det framgår av själva lydelsen av ovannämnda bestämmelser att det i princip strider mot dem att tillämpa en sådan nationell lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, enligt vilken det är tillåtet med arbetsperioder som varar cirka 30 timmar utan avbrott, när en jourtjänstgöring föregår eller följer omedelbart efter en normal tjänstgöring, eller mer än 50 timmar per vecka, inklusive jourtjänstgöring. Det skulle endast förhålla sig på annat sätt om nämnda lagstiftning omfattades av undantagsbestämmelserna i direktiv 93/104.
- 80 Av det system som har införts genom direktivet följer i detta hänseende att även om det enligt artikel 15 i direktivet allmänt är tillåtet att tillämpa eller införa nationella bestämmelser som bättre skyddar arbetstagarnas säkerhet och hälsa, föreskrivs det i artikel 17 i direktivet att medlemsstaterna eller arbetsmarknadernas parter endast kan avvika från vissa av dess bestämmelser, som anges i en uttömmande uppräkningslista.

- 81 För det första är det betecknande att artikel 2 i direktiv 93/104 inte förekommer bland de bestämmelser från vilka det enligt direktivet uttryckligen är tillåtet att avvika.
- 82 Detta förhållande ger stöd åt konstaterandet i punkterna 58 och 59 i denna dom, enligt vilket medlemsstaterna inte fritt kan tolka definitionerna i nämnda artikel 2.
- 83 För det andra nämns artikel 6 i direktiv 93/104 endast i artikel 17.1 i direktivet. Sistnämnda bestämmelse avser arbeten som inte har något samband med de arbeten som en läkare utför vid jourtjänstgöring vilken han fullgör enligt systemet med fysisk närvaro på sjukhuset.
- 84 I artikel 18.1 b i, i direktiv 93/104, föreskrivs det visserligen att medlemsstaterna skall ha möjlighet att inte tillämpa artikel 6, förutsatt att de iakttar de allmänna principerna om skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet samt att de uppfyller ett visst antal kumulativa villkor i nämnda bestämmelse.
- 85 Såsom den danska regeringen uttryckligen bekräftade vid förhandlingen är det emellertid ostridigt att Förbundsrepubliken Tyskland inte har utnyttjat denna undantagsbestämmelse.
- 86 För det tredje nämns däremot artikel 3 i direktiv 93/104 i flera av punkterna i artikel 17 i direktivet, särskilt punkt 2.1. Bestämmelsen är av relevans i målet vid

den nationella domstolen, eftersom punkt 2.1 c i avser "arbeten som kräver en kontinuitet i servicen..., särskilt... service i form av reception, behandling eller vård på sjukhus och liknande inrättningar...".

- 87 De karakteristiska dragen vad gäller organiserandet av arbetslag som fullgör jourtjänstgöring på sjukhus och liknande inrättningar erkänns följaktligen i direktiv 93/104, eftersom det beträffande dessa finns undantagsbestämmelser i artikel 17.
- 88 Domstolen ansåg således i punkt 45 i domen i det ovannämnda målet Simap att den verksamhet som läkare i primärvårdsgrupper fullgör kan omfattas av undantagen i nämnda artikel, förutsatt att villkoren i bestämmelsen är uppfyllda (se beslutet i det ovannämnda målet CIG, punkt 31).
- 89 Det skall härvid påpekas att de avvikelser som avses i artikel 17 i direktivet utgör undantag från de genom direktiv 93/104 införda gemenskapsbestämmelserna om arbetstidens förläggning. De skall därför tolkas så att de inte får gå längre än vad som är absolut nödvändigt för att skydda de intressen som dessa avvikelser gör det möjligt att ta till vara.
- 90 Av samma artikel 17.2 i direktiv 93/104 framgår det dessutom uttryckligen att en sådan avvikelse, bland annat i fråga om den dagliga viloperioden enligt artikel 3 i direktivet, endast får göras 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. Enligt artikel 17.3 gäller samma förutsättningar vid avvikelser från nämnda artikel 3 genom kollektivavtal eller andra avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal eller andra avtal mellan arbetsmarknadens parter på en lägre nivå, om det sker i överensstämmelse med de regler som dessa parter har fastställt.

- 91 Sålunda som domstolen har påpekat ovan i punkt 81 i denna dom är det enligt artikel 17 i direktiv 93/104 inte möjligt att avvika från begreppen arbetstid och viloperiod, som förekommer i artikel 2 i direktivet, genom att räkna arbetsfria perioder för en läkare som är skyldig att fullgöra jourtjänstgöring på själva sjukhuset som viloperioder, eftersom sådana perioder i sin helhet skall anses vara arbetstid i den mening som avses i nämnda direktiv.
- 92 Domstolen erinrar vidare om att direktiv 93/104 har till syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Men hänsyn till detta grundläggande syfte skall varje arbetstagare ha rätt till adekvata raster. Rasterna skall inte bara vara effektiva i den meningen att de berörda personerna ges möjlighet att vila sig och återfå krafterna till följd av den trötthet som deras arbete har gett upphov till. Rasterna skall även vara förebyggande genom att i möjligaste mån minska risken för den försämring av arbetstagarnas säkerhet och hälsa som ackumulerad arbetstid utan nödvändig vila kan leda till.
- 93 I detta hänseende framgår det av punkt 15 i domen i det ovannämnda målet Förenade kungariket mot rådet att begreppen säkerhet och hälsa i den mening som avses i artikel 118a i fördraget, med stöd av vilken direktiv 93/104 har antagits, skall tolkas extensivt så att de skall anses innefatta samtliga faktorer, fysiska eller andra, som kan påverka arbetstagarens hälsa och säkerhet i dennes

arbetsmiljö, och i synnerhet arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Domstolen noterade dessutom i samma punkt i nämnda dom att en sådan tolkning finner stöd i ingressen till stadgan för Världshälsoorganisationen, som samtliga medlemsstater är medlemmar av. Där definieras hälsan som ett tillstånd av fullt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande, och inte bara som ett tillstånd i vilket det inte föreligger sjukdom eller handikapp.

- 94 Av det ovan anförda följer att "motsvarande kompensationsledighet" i den mening som avses i artikel 17.2 och 17.3 i direktiv 93/104, för att kunna motsvara såväl dessa bestämmingar som syftet med direktivet, såsom detta anges i punkt 92 i denna dom, karakteriseras av att arbetstagaren under dessa perioder inte har någon skyldighet gentemot arbetsgivaren som kan hindra honom från att fritt och oavbrutet ägna sig åt sina egna intressen, för att motverka de verkningar som arbetet har på den berördes säkerhet och hälsa. Sådana viloperioder skall följa omedelbart efter den arbetstid som de är avsedda att kompensera, i syfte att förebygga att arbetstagaren drabbas av ett trötthetstillstånd eller överansträngning till följd av en ackumulering av oavbruten arbetstid.
- 95 I allmänhet krävs det följaktligen en regelbunden altemnering mellan arbetstid och viloperioder, i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarens säkerhet och hälsa. För att arbetstagaren skall kunna vila sig på ett effektivt sätt måste han nämligen ha möjlighet att dra sig undan från sin arbetsmiljö under ett visst antal timmar, som utöver att vara sammanhängande också skall följa direkt efter arbetstiden för att kunna göra det möjligt för den berörde att koppla av och bli kvitt den trötthet som hänger samman med utförandet av hans arbetsuppgifter. Det förefaller som om detta krav i ännu högre grad gör sig gällande när den dagliga normala arbetstiden förlängs genom fullgörande av jourtjänstgöring.
- 96 Flera perioder av arbetstid vilka fullgjorts utan någon mellanliggande period av nödvändig vila kan vålla arbetstagaren skada eller åtminstone medföra en risk för

att denne överskrider sin fysiska förmåga, så att hans säkerhet och hälsa äventyras. Skyddet för dessa intressen kan därför inte säkerställas på ett korrekt sätt genom en senare beviljad viloperiod. Såsom har konstaterats i punkt 70 i denna dom är denna risk än mer påtaglig när det gäller den jourtjänstgöring som en läkare som fullgör på en sjukvårdsinrättning, i synnerhet när en sådan tjänstgöring tillkommer utöver den normala arbetstiden.

- 97 Den ökning av den dagliga arbetstiden som medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter kan föreskriva, med stöd av artikel 17 i direktiv 93/104, genom att förkorta den viloperiod som en arbetstagare beviljas under en viss arbetsdag, bland annat på sjukhus och liknande inrättningar, skall mot denna bakgrund i princip kompenseras genom att arbetstagaren beviljas motsvarande kompensationsledighet, bestående av ett antal sammanhängande timmar, som motsvarar den gjorda förkortningen och som arbetstagaren har rätt att ta ut innan följande arbetsperiod inleds. Ett beslut att endast bevilja sådana viloperioder vid "andra tillfällen", vilka inte längre direkt anknyter till den arbetstid som förlängts till följd av övertidsarbete, tar i allmänhet ingen vederbörlig hänsyn till nödvändigheten att iaktta de allmänna principerna om skyddet för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, vilka gemenskapsbestämmelserna om arbetstidens förläggning grundas på.

- 98 Det är nämligen endast i särskilda undantagsfall som det enligt artikel 17 medges att en arbetstagare får ges "annat lämpligt skydd", det vill säga när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja kompensationsledighet.

- 99 I detta fall har det emellertid inte ens påståtts att en sådan lagstiftning som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen kan utgöra ett sådant fall.
- 100 Förkortningen av den dagliga viloperioden om elva timmars sammanhängande ledighet, som i vissa fall och under vissa villkor tillåts enligt direktiv 93/104, kan för övrigt inte i något fall leda till att den maximala veckoarbetstiden enligt artikel 6 i samma direktiv överskrids genom att en arbetstagare under varje sjudagarsperiod åläggs att arbeta under mer än 48 timmar i genomsnitt, inklusive övertid, även om denna innefattar jourtjänstgöring som består av perioder under vilka arbetstagaren — oaktat att han finns tillgänglig på arbetsplatsen — inte faktiskt utför något arbete.
- 101 Såsom har påpekats i punkt 83 i denna dom medges det i artikel 17 inget undantag från artikel 6 för de verksamheter som är i fråga i målet vid den nationella domstolen.
- 102 Med hänsyn till det ovan anförda drar domstolen slutsatsen att sådana nationella bestämmelser som 5 § tredje punkten och 7 § andra punkten första stycket ArbZG inte omfattas av undantagsbestämmelserna i direktiv 93/104.
- 103 Mot denna bakgrund skall den tredje och den fjärde frågan besvaras på så sätt att direktiv 93/104 skall tolkas enligt följande:

— Under sådana omständigheter som är i fråga i målet vid den nationella domstolen utgör direktivet hinder för att tillämpa en medlemsstats lag-

stiftning som, i fråga om jourtjänstgöring som fullgörs enligt ett system med fysisk närvaro på sjukhus, innebär, i förekommande fall genom kollektivavtal eller en på sådant avtal grundad företagsöverenskommelse, att kompensation endast utgår för de perioder vid jourtjänstgöring under vilka arbetstagaren faktiskt har utfört arbetsuppgifter.

- För att en förkortning av den dagliga viloperioden om elva timmars sammanhängande ledighet, som sker i samband med att jourtjänstgöring fullgörs efter den normala arbetstiden, skall kunna omfattas av undantagsbestämmelserna i artikel 17.2.2.1 c i i direktivet, förutsätts att de berörda arbetstagarna beviljas motsvarande kompensationsledighet, vilken skall följa omedelbart efter respektive arbetsperiod.
- En sådan förkortning av den dagliga viloperioden kan inte i något fall leda till att den maximala veckoarbetstiden enligt artikel 6 i direktivet överskrids.

Rättegångskostnader

- ¹⁰⁴ De kostnader som har förorsakats den tyska, den danska, den franska, den nederländska och den brittiska regeringen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

— angående de frågor som genom beslut av den 12 mars 2002, ändrat genom beslut av den 25 mars samma år, har ställts av Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein — följande dom:

- 1) Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden skall tolkas på så sätt att jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) som en läkare fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på sjukhus i sin helhet skall anses vara arbetstid i den mening som avses i direktivet, även om den berörde får vila sig på arbetsplatsen under den tid hans tjänster inte tas i anspråk. Direktivet utgör därför hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning enligt vilken den tid under vilken arbetstagaren inte utför något arbete vid sådan jourtjänstgöring anses vara en viloperiod.

- 2) Direktiv 93/104 skall även tolkas enligt följande:

— Under sådana omständigheter som är i fråga i målet vid den nationella domstolen utgör direktivet hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning som, i fråga om jourtjänstgöring som fullgörs enligt ett system med

fysisk närvaro på sjukhus, innebär, i förekommande fall genom kollektivavtal eller en på sådant avtal grundad företagsöverenskommelse, att kompensation endast utgår för de perioder vid jourtjänstgöring under vilka arbetstagaren faktiskt har utfört arbetsuppgifter.

- För att en förkortning av den dagliga viloperioden om elva timmars sammanhängande ledighet, som sker i samband med att jourtjänstgöring fullgörs efter den normala arbetstiden, skall kunna omfattas av undantagsbestämmelserna i artikel 17.2.2.1 c i i direktivet, förutsätts att de berörda arbetstagarna beviljas motsvarande kompensationsledighet, vilken skall följa omedelbart efter respektive arbetsperiod.

- En sådan förkortning av den dagliga viloperioden kan inte i något fall leda till att den maximala veckoarbetstiden enligt artikel 6 i direktivet överskrids.

Rodríguez Iglesias

Wathelet

Schintgen

Timmermans

Gulmann

Edward

Jann

Skouris

Macken

Colneric

von Bahr

Cunha Rodrigues

Rosas

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 9 september 2003.

R. Grass

Justitiesekreterare

G.C. Rodríguez Iglesias

Ordförande