ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

14 oktober 2010 *

In zaak C-243/09,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Verwaltungsgericht Halle (Duitsland) bij beslissing van 25 maart 2009, ingekomen bij het Hof op 3 juli 2009, in de procedure

Günter Fuß

tegen

Stadt Halle,

wijst HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, kamerpresident, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus en A. Ó Caoimh (rapporteur), rechters,

* Procestaal: Duits.

advocaat-generaal: P. Mengozzi,
griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— Fuß, vertegenwoordigd door M. Geißler, Rechtsanwalt,

— Stadt Halle, vertegenwoordigd door M. Willecke als gemachtigde,

— de Duitse regering, vertegenwoordigd door M. Lumma en C. Blaschke als gemachtigden,

— de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door C. Pesendorfer als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door V. Kreuschitz en M. van Beek als gemachtigden,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 22, lid 1, eerste alinea, sub b, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 299, blz. 9).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen G. Fuß en zijn werkgever, de stad Halle, ter zake van zijn gedwongen overplaatsing naar een andere dienst dan die waarin hij tevoren als brandweerman was tewerkgesteld.

Toepasselijke bepalingen

Recht van de Unie

3 Volgens punt 1 van de considerans van richtlijn 2003/88 gaat deze ter wille van de duidelijkheid over tot codificatie van richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB L 307, blz. 18), zoals gewijzigd bij richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 (PB L 195, blz. 41; hierna: „richtlijn 93/104"). De richtlijnen 93/104 en 2000/34 moesten door de lidstaten uiterlijk op 23 november 1996, respectievelijk op 1 augustus 2003 zijn omgezet in hun nationale recht.

4 Artikel 1 van richtlijn 2003/88, met het opschrift „Doel en toepassingsgebied", bepaalt:

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

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en

[...]"

5 Artikel 6 van die richtlijn, met het opschrift „Maximale wekelijkse arbeidstijd", luidt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

a) de wekelijkse arbeidstijd via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt;

b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt."

6 Artikel 15 van die richtlijn, met het opschrift „Gunstiger bepalingen", luidt:

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

7 Artikel 17 van richtlijn 2003/88, met het opschrift „Afwijkingen", bepaalt:

„1. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, kunnen de lidstaten afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16, wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald, [...]

[...]

3. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 toegestaan:

[...]

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

[...]

iii) [...] diensten van [...] brandweer en civiele bescherming".

8 Artikel 22, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn luidt:

„Een lidstaat kan, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, besluiten artikel 6 niet toe te passen, mits hij door de nodige maatregelen te treffen het volgende waarborgt:

a) geen enkele werkgever verlangt dat een werknemer meer dan 48 uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, sub b, bedoelde referentieperiode, tenzij de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid heeft ingestemd;

b) geen enkele werknemer mag nadeel ondervinden van het feit dat hij niet bereid is dergelijke arbeid te verrichten;

c) de werkgever houdt registers bij van alle werknemers die dergelijke arbeid verrichten;

d) de registers worden ter beschikking gesteld van de bevoegde autoriteiten die, in verband met de veiligheid en/of de gezondheid van de werknemers, de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidstijd te overschrijden, kunnen verbieden of beperken;

e) de werkgever verstrekt de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, inlichtingen over de gevallen waarin werknemers ermee hebben ingestemd om langer dan 48 uur te werken tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, sub b, bedoelde referentieperiode."

9 Overeenkomstig artikel 28 is richtlijn 2003/88 in werking getreden op 2 augustus 2004.

Nationaal recht

10 § 2, lid 1, van de Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt van 7 oktober 1998 (besluit inzake de arbeidstijd van ambtenaren in brandweerfuncties bij steden en gemeenten van de deelstaat Sachsen-Anhalt; hierna: „ArbZVO-FW 1998"), die van kracht was tot en met 31 december 2007, bepaalde:

„De normale arbeidstijd voor in ploegendienst werkende ambtenaren die tijdens de week voornamelijk in de wachtdienst werken, bedraagt gemiddeld 54 uur. [...]"

11 De ArbZVO-FW 1998 is met ingang van 1 januari 2008 vervangen door de ArbZVO-FW van 5 juli 2007 (hierna: „ArbZVO-FW 2007").

12 § 2, lid 1, van de ArbZVO-FW 2007 luidt:

„De normale wekelijkse arbeidstijd voor ambtenaren, inclusief overwerk, bedraagt jaarlijks gemiddeld 48 uur."

13 § 4 van de ArbZVO-FW 2007, met het opschrift „Individuele regelingen", luidt:

„1. Met inachtneming van de algemene beginselen van veiligheid en gezondheidsbescherming mag de duur van ploegenarbeid de normale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd bedoeld in § 2, lid 1, overschrijden indien de betrokkenen hiermee instemmen en de werkgever het bewijs hiervan levert.

2. De instemming bedoeld in lid 1 kan worden ingetrokken met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. De betrokkenen moeten hiervan schriftelijk in kennis worden gesteld."

14 § 612 a van het Bürgerliche Gesetzbuch (Duits burgerlijk wetboek) bepaalt dat de werkgever een werknemer bij overeenkomst of bij jegens hem getroffen maatregel niet mag benadelen op grond dat hij op rechtmatige wijze zijn rechten heeft uitgeoefend.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

15 Fuß is sedert 10 mei 1982 in dienst van de stad Halle. In 1998 werd hij tot ambtenaar benoemd in de rang van „Oberbrandmeister" (opperbrandmeester); sedert 15 december 2005 heeft hij de rang van „Hauptbrandmeister" (hoofdbrandmeester).

16 Tot en met 4 januari 2007 werkte Fuß als chauffeur bij het interventieteam „brandbestrijding" van de brandweer van de stad Halle. Volgens zijn dienstrooster bedroeg zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 54 uur.

17 Tijdens een personeelsvergadering begin 2006 deelde het stadsbestuur van Halle de medewerkers van het interventieteam mee dat zij naar het commandocentrum van de brandweer zouden worden overgeplaatst indien zij wensten dat richtlijn 2003/88 werd toegepast.

18 Bij brief van 13 december 2006 verzocht Fuß, onder verwijzing naar de beschikking van het Hof van 14 juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, Jurispr. blz. I-7111), dat zijn wekelijkse arbeidstijd voortaan niet meer het in artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 bedoelde maximumgemiddelde van 48 uur zou overschrijden. Bij diezelfde brief vorderde Fuß compensatie voor het overwerk dat hij in de periode van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2006 onwettig had moeten verrichten.

19 Bij besluit van 18 december 2006 stelde de stad Halle een plan voor de personeelsbezetting op, volgens hetwelk met ingang van 1 april 2007 moest worden voorzien in een vacante wisselfunctie in het commandocentrum van de brandweer, teneinde een knelpunt in het organogram te voorkomen.

20 Op 21 december 2006 is Fuß door zijn werkgever gehoord omtrent diens voornemen om hem naar deze functie over te plaatsen. Tijdens dit gesprek verklaarde Fuß dat hij bij het interventieteam wilde blijven werken.

21 Bij besluit van 2 januari 2007 plaatste de stad Halle Fuß voor bepaalde tijd, van 5 januari 2007 tot en met 31 maart 2009, over naar het commandocentrum, op grond dat deze overplaatsing om organisatorische redenen noodzakelijk was (hierna: „overplaatsingsbesluit"). Volgens de stad Halle vereiste de betrokken functie een opleiding tot opperbrandmeester, een meerjarige ervaring als chauffeur en een opleiding tot ambulancier. Voorts zou Fuß door deze overplaatsing met name kunnen werken met eerbiediging van de maximale wekelijkse arbeidstijd van 48 uur.

22 Sinds zijn overplaatsing heeft Fuß een werkweek van 40 uur en hoeft hij geen 24 uursdienst meer te vervullen. Bovendien ontvangt hij, gelet op het kleiner aantal diensten op ongunstige tijden ('s nachts of op zon- en feestdagen), voor dergelijke diensten een lagere bijzondere toeslag.

23 Op 4 januari 2007 stelde Fuß bij de stad Halle administratief beroep in tegen het overplaatsingsbesluit, in hoofdzaak stellende dat hij niet volgens een ander dienstrooster wenste te werken.

24 Bij besluit van 23 januari 2007 heeft de stad Halle dit beroep verworpen op grond dat, kort samengevat, het overplaatsingsbesluit een personeelsmaatregel is, die is gebaseerd op de aanwijzingsbevoegdheid van de werkgever, welke hij naar goeddunken mag uitoefenen.

25 Op 28 februari 2007 stelde Fuß bij het Verwaltungsgericht Halle beroep in tot nietigverklaring van het overplaatsingsbesluit en tot herstel in de functie die hij uitoefende vóór de op hem toegepaste maatregel. Hij betoogt in essentie dat hij is overgeplaatst om de enkele reden dat hij had verzocht zijn arbeidstijd overeenkomstig richtlijn 2003/88 te verminderen. De stad Halle stelt daarentegen dat het betrokken besluit absoluut niet tot doel had Fuß te straffen, maar dat hiermee tegemoet kon worden gekomen aan diens verzoek tot toepassing van een werkweek van 48 uur, zonder dat het dienstrooster voortijdig en enkel voor hem moest worden aangepast, wat met organisatorische moeilijkheden gepaard zou zijn gegaan. De aanpassing van het dienstrooster aan richtlijn 2003/88 dient immers op eenvormige wijze voor alle ambtenaren te geschieden.

26 In zijn verwijzingsbeslissing constateert de nationale rechter dat het overplaatsingsbesluit in overeenstemming is met het nationale recht. Fuß is immers overgeplaatst naar een functie van dezelfde rang en van dezelfde salarisschaal. Voorts berust de overplaatsing van Fuß, zelfs indien zij niet zou kunnen worden gerechtvaardigd om organisatorische redenen, op een objectieve reden, te weten de wens om een einde te maken aan een schending van artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 ten opzichte van de betrokkene, zonder echter het dienstrooster of de arbeidstijd van de andere brandweerlieden te wijzigen of ze hiermee in overeenstemming te brengen.

27 Deze rechter vraagt zich evenwel af of het overplaatsingsbesluit in strijd is met artikel 22, lid 1, eerste alinea, sub b, van richtlijn 2003/88.

28 Ten tijde van de litigieuze feiten was § 2, lid 1, van de ArbZVO-FW 1998 stellig niet opgevat als een bepaling die afwijkt van artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 in de zin van artikel 22, lid 1, eerste alinea, ervan, en geen enkele andere bepaling van nationaal recht voorzag in een dergelijke afwijking met inachtneming van alle in deze laatste bepaling genoemde voorwaarden, in het bijzonder de in die alinea, sub b, gestelde voorwaarde dat geen enkele werknemer nadeel mag ondervinden van het feit dat hij niet bereid is meer te werken dan de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd van 48 uur. Tenzij wordt aanvaard dat de uit richtlijn 2003/88 voortvloeiende rechten worden omzeild en dat de richtlijn haar doel niet bereikt, moet het verbod om de werknemers nadeel te berokkenen a fortiori gelden wanneer de werkgever, ondanks het ontbreken van een uitdrukkelijke bepaling van nationaal recht die hem daartoe machtigt, van een werknemer eist dat hij meer werkt dan het in artikel 6, sub b, vastgestelde maximum, en deze werknemer de naleving van die bepaling eist.

29 Volgens de verwijzende rechter is het evenwel de vraag of het begrip „nadeel" in artikel 22, lid 1, eerste alinea, sub b, van richtlijn 2003/88 subjectief of objectief moet worden uitgelegd. Subjectief gezien moet worden vastgesteld dat Fuß een nadeel ondervindt, aangezien hij de overplaatsing als een sanctie ervaart. Objectief gezien ondervindt Fuß daarentegen geen nadeel, aangezien zijn nieuwe functie minder gevaarlijk is dan de functie die hij tevoren uitoefende en hem de mogelijkheid is geboden om aanvullende beroepskwalificaties te behalen. Weliswaar heeft Fuß verlies aan inkomsten geleden wegens de lagere bijzondere toeslag voor diensten op ongunstige tijden, maar deze verlaging vindt haar rechtvaardiging in het feit dat hij minder op ongunstige tijden werkt en wordt gecompenseerd door een winst aan vrije tijd. Dat de overplaatsing beperkt is in de tijd, is overigens irrelevant, aangezien Fuß overeenkomstig de ArbZVO-FW 2007, zoals die sinds 1 januari 2008 van kracht is, kan worden gehandhaafd in een functie die geen deel uitmaakt van het interventieteam indien hij weigert meer te werken dan het wekelijkse maximum van 48 uur.

30 Daarop heeft het Verwaltungsgericht Halle de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet het begrip ‚nadeel' in artikel 22, lid 1, [eerste alinea,] sub b, van richtlijn [2003/88] objectief of subjectief worden uitgelegd?

2) Is er sprake van een nadeel als bedoeld in artikel 22, lid 1, [eerste alinea,] sub b, van richtlijn [2003/88] wanneer een ambtenaar van een interventieteam op grond van zijn verzoek om voortaan het maximumaantal arbeidsuren aan te houden, tegen zijn wil naar een andere functie wordt overgeplaatst, die hoofdzakelijk werkzaamheden in de binnendienst inhoudt?

3) Is een lagere salariëring te beschouwen als nadeel als bedoeld in artikel 22, lid 1, [eerste alinea], sub b, van richtlijn [2003/88] wanneer door de overplaatsing het aantal diensten op ongunstige tijden ('s nachts of op zon- en feestdagen) kleiner wordt en daarmee eveneens de hoogte van de bijzondere toeslag die voor dergelijke diensten wordt uitbetaald?

4) Voor het geval dat de tweede of de derde vraag bevestigend wordt beantwoord: kan een door een overplaatsing ontstaan nadeel worden gecompenseerd door andere voordelen van de nieuwe functie, zoals kortere arbeidstijden of een verdere opleiding?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

31 Met zijn vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het begrip „nadeel" in artikel 22, lid 1, eerste alinea, sub b, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling als die in het hoofdgeding, krachtens welke een werkgever in de overheidssector een als brandweerman in een interventieteam tewerkgestelde werknemer gedwongen kan overplaatsen, op grond dat hij heeft verzocht dat in dat interventieteam de in artikel 6, sub b, van deze richtlijn bedoelde gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd zou worden nageleefd.

32 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak richtlijn 2003/88 ertoe strekt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren door de nationale bepalingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren. Deze harmonisatie inzake de organisatie van de arbeidstijd op het niveau van de Europese Unie beoogt een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te waarborgen door hen — onder meer dagelijkse en wekelijkse — minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door aan de wekelijkse arbeidstijd een maximumgrens te stellen (zie met name arresten van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01–C-403/01, Jurispr. blz. I-8835, punt 76; 1 december 2005, Dellas e.a., C-14/04, Jurispr. blz. I-10253, punten 40 en 41, en 7 september 2006, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-484/04, Jurispr. blz. I-7471, punten 35 en 36).

33 Daarom verplicht artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 de lidstaten om de nodige maatregelen te treffen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt. Dit maximum voor de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd is een bijzonder belangrijk

voorschrift van sociaal recht van de Unie dat voor alle werknemers geldt als een minimumnorm ter bescherming van hun veiligheid en hun gezondheid (zie reeds aangehaalde arresten Pfeiffer e.a., punt 100; Dellas e.a., punt 49, en Commissie/Verenigd Koninkrijk, punt 38).

34 In het door richtlijn 2003/88 gecreëerde systeem staat artikel 15 daarvan weliswaar in het algemeen toe dat nationale bepalingen worden toegepast of ingevoerd die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, maar door de lidstaten of de sociale partners mag slechts van bepaalde limitatief genoemde bepalingen van deze richtlijn worden afgeweken. Voorts gelden voor de toepassing van dergelijke afwijkingen strikte voorwaarden ter verzekering van een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers (zie arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punten 77 en 96).

35 Zo bepaalt artikel 22, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2003/88, waarop de prejudiciële vragen betrekking hebben, dat de lidstaten kunnen besluiten artikel 6 niet toe te passen, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, en mits zij aan een aantal in eerstgenoemde bepaling gestelde cumulatieve voorwaarden voldoen, in het bijzonder de voorwaarde van deze alinea, sub b, dat maatregelen moeten worden getroffen om te waarborgen dat geen enkele werknemer nadeel ondervindt van het feit dat hij niet bereid is arbeid te verrichten waarvan de gemiddelde wekelijkse duur het in artikel 6, sub b, van deze richtlijn bepaalde maximum overschrijdt.

36 In casu staat evenwel vast dat noch de Bondsrepubliek Duitsland, zoals het Hof reeds heeft vastgesteld in punt 85 van het arrest van 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, Jurispr. blz. I-8389), en in punt 98 van het reeds aangehaalde arrest Pfeiffer e.a., noch

de deelstaat Sachsen-Anhalt, wat in de verwijzingsbeschikking van de rechter in het hoofdgeding is vastgesteld en in de onderhavige procedure zowel door de Duitse regering als door de stad Halle in hun schriftelijke opmerkingen is bevestigd, ten tijde van de feiten van het hoofdgeding van deze afwijkingsmogelijkheid gebruik had gemaakt, aangezien de dan van kracht zijnde bepalingen van nationaal recht geen enkele maatregel bevatten welke in overeenstemming was met artikel 22, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2003/88 of strekte tot omzetting van deze bepaling. In antwoord op een desbetreffende schriftelijke vraag van het Hof heeft de stad Halle dit bevestigd; Fuβ en de Oostenrijkse regering hebben zich in dezelfde zin uitgesproken.

37 De verwijzende rechter merkt dienaangaande hooguit op dat de deelstaat Sachsen-Anhalt naderhand van deze afwijkingsmogelijkheid van artikel 22, lid 1, eerste alinea, sub b, van richtlijn 2003/88 gebruik heeft gemaakt in het kader van de regeling die nadien is vastgesteld om juist deze richtlijn om te zetten ten aanzien van de door de steden en gemeenten van deze deelstaat tewerkgestelde brandweerlieden. Deze regeling is evenwel slechts in werking getreden op 1 januari 2008, dus na het overplaatsingsbesluit.

38 Derhalve is artikel 22, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2003/88, bij gebreke van maatregelen van intern recht die gebruik maken van de daarbij aan de lidstaten geboden afwijkingsmogelijkheid, irrelevant voor de beslechting van het hoofdgeding, zodat enkel rekening moet worden gehouden met artikel 6, sub b, van deze richtlijn, dat het beginsel formuleert dat de lidstaten in elk tijdvak van zeven dagen een gemiddelde maximale arbeidstijd van 48 uur moeten naleven.

39 In dit verband zij eraan herinnerd dat het Hof in het kader van de bij artikel 267 VWEU ingestelde procedure van samenwerking tussen de nationale rechterlijke

instanties en het Hof tot taak heeft de nationale rechter een nuttig antwoord voor de oplossing van het bij hem aanhangige geding te geven. Daartoe dient het Hof de hem voorgelegde vragen in voorkomend geval te herformuleren. Het Hof heeft immers tot taak, alle bepalingen van het recht van de Unie uit te leggen die noodzakelijk zijn voor de beslechting van bij de nationale rechterlijke instanties aanhangige gedingen, ook wanneer die bepalingen niet uitdrukkelijk worden genoemd in de door die rechterlijke instanties gestelde vragen (zie in die zin met name arresten van 8 maart 2007, Campina, C-45/06, Jurispr. blz. I-2089, punten 30 en 31; 26 juni 2008, Wiedemann en Funk, C-329/06 en C-343/06, Jurispr. blz. I-4635, punt 45, en 2 september 2010, Kirin Amgen, C-66/09, Jurispr. blz. I-7943, punt 27).

40 Derhalve belet de omstandigheid dat de verwijzende rechter zijn vragen formeel heeft beperkt tot de uitlegging van artikel 22, lid 1, eerste alinea, sub b, van richtlijn 2003/88, het Hof niet om hem alle uitleggingsgegevens met betrekking tot het recht van de Unie te verschaffen die van nut kunnen zijn voor de beslechting van de voor hem dienende zaak, ongeacht of deze rechter er in zijn vragen melding van maakt. Het staat in dit verband aan het Hof om uit alle door de nationale rechter verschafte gegevens, met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing, de elementen van dat recht te putten die, gelet op het voorwerp van het geschil, uitlegging behoeven (zie arrest van 12 januari 2010, Wolf, C-229/08, Jurispr. blz. I-1, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

41 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de rechter bij wie het hoofdgeding aanhangig is van oordeel is dat, aangezien de in artikel 22, lid 1, eerste alinea, sub b, van richtlijn 2003/88 genoemde voorwaarde inzake het ontbreken van nadeel voor de werknemer geldt wanneer een werkgever, wanneer ter uitvoering van deze bepaling maatregelen van intern recht getroffen zijn, niet de instemming van de werknemer heeft verkregen om af te wijken van artikel 6, sub b, van die richtlijn, deze voorwaarde a fortiori moet gelden wanneer, zoals in casu, een werkgever, ondanks het ontbreken

van bepalingen van nationaal recht die hem daartoe machtigen, een dergelijke afwijking oplegt en de betrokken werknemer zich hiertegen verzet en de naleving van artikel 6, sub b, eist.

42 De verwijzende rechter suggereert daarmee dat, indien de betrokken werknemer geen enkel nadeel ondervindt van het feit dat hij er niet mee instemt dat de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd het in artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 bedoelde maximum van 48 uur overschrijdt, het niet in strijd met deze richtlijn zou zijn dat zijn werkgever naar nationaal recht kan besluiten om hem tegen zijn wil over te plaatsen naar een andere dienst waar het in deze bepaling bedoelde maximum wel wordt nageleefd, aangezien deze overplaatsing een einde maakt aan de schending hiervan ten opzichte van deze werknemer.

43 Om de verwijzende rechter een nuttig antwoord te kunnen geven moeten de prejudiciële vragen daarom aldus worden geherformuleerd dat deze rechter met die vragen in wezen wenst te vernemen of artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling als die in het hoofdgeding, krachtens welke een werkgever in de overheidssector een als brandweerman in een interventieteam tewerkgestelde werknemer gedwongen kan overplaatsen naar een andere dienst op grond dat hij heeft verzocht dat in dat interventieteam de in die bepaling bedoelde gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd zou worden nageleefd, wanneer deze werknemer van die overplaatsing geen enkel nadeel ondervindt.

44 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat blijkens punt 61 van de reeds aangehaalde beschikking Personalrat der Feuerwehr Hamburg, de activiteiten van interventieteams van een openbaar brandweerkorps — afgezien van uitzonderlijke omstandigheden van zodanige ernst en omvang dat het verzekeren van de goede werking van de voor de bescherming van de algemene belangen onontbeerlijke diensten voorlopig voorrang moet krijgen boven het verzekeren van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers van de interventie- en de hulpteams, welke omstandigheden in het hoofdgeding niet aan de orde zijn — vallen binnen de werkingssfeer van richtlijn 2003/88, zodat artikel 6, sub b, zich in beginsel ertegen verzet dat de maximale

wekelijkse arbeidstijd, met inbegrip van de beschikbaarheidsdienst, meer dan 48 uren bedraagt.

45 In casu staat echter vast dat de regeling van de deelstaat Sachsen-Anhalt die gold ten tijde van de feiten in het hoofdgeding aan bij een interventieteam van de steden en gemeenten van deze deelstaat tewerkgestelde brandweerlieden, zoals Fuß, een arbeidstijd oplegde die de in artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 bedoelde maximale wekelijkse arbeidstijd overschreed.

46 Om de vragen van de verwijzende rechter te kunnen beantwoorden moet daarom worden onderzocht of, zoals hij suggereert, voor de vaststelling van een schending van artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 is vereist dat de betrokken werknemer een nadeel heeft ondervonden, en moet voorts worden vastgesteld welke gevolgen een eventuele schending van deze verplichting heeft voor de nationale rechterlijke instanties.

47 Wat in de eerste plaats de vraag betreft of het feit dat de betrokken werknemer nadeel heeft ondervonden, relevant is voor de vaststelling van een schending van artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88, moet eraan worden herinnerd dat, zoals reeds blijkt uit punt 33 van dit arrest, deze bepaling een bijzonder belangrijk voorschrift van sociaal recht van de Unie is, dat de lidstaten de verplichting oplegt om voor de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, inclusief overwerk, een maximum van 48 uur vast te stellen zoals uitdrukkelijk is gepreciseerd in die bepaling, en waarvan, bij gebreke van omzetting in nationaal recht van artikel 22, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn, slechts kan worden afgeweken voor werkzaamheden als die van brandweerlieden die in het hoofdgeding aan de orde zijn.

48 Zoals in punt 34 van dit arrest reeds is opgemerkt, mag door de lidstaten of de sociale partners immers slechts worden afgeweken van sommige door richtlijn 2003/88 uitdrukkelijk genoemde bepalingen.

49 Artikel 6 van richtlijn 2003/88 wordt echter enkel in artikel 17, lid 1, daarvan genoemd, terwijl vaststaat dat laatstbedoelde bepaling werkzaamheden betreft die geen enkel verband houden met de werkzaamheden van brandweerlieden. Artikel 17, lid 3, sub c-iii, verwijst daarentegen naar „werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst [...] moet worden gewaarborgd", waartoe onder meer „diensten van [...] brandweer" behoren, maar ingevolge deze bepaling mag niet van artikel 6 van deze richtlijn worden afgeweken, maar van andere bepalingen ervan (zie, naar analogie, arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 97).

50 Zoals reeds uit de punten 35 en 36 van dit arrest blijkt, staat voorts vast dat noch de Bondsrepubliek Duitsland, noch de deelstaat Sachsen-Anhalt gebruik heeft gemaakt van de afwijkingsmogelijkheid van artikel 22, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2003/88, volgens welke de lidstaten kunnen besluiten artikel 6 ervan niet toe te passen voor zover aan een aantal cumulatieve voorwaarden is voldaan (zie naar analogie arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 98).

51 Om de volle werking van richtlijn 2003/88 te verzekeren, moeten de lidstaten derhalve elke overschrijding van de bij artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 vastgestelde maximale wekelijkse arbeidstijd voorkomen (arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 118).

52 Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, kunnen de lidstaten bijgevolg niet eenzijdig de strekking van dit voorschrift bepalen door enige voorwaarde of beperking te verbinden aan het recht van de werknemers op een gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van niet langer dan 48 uur (arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 99).

53 Derhalve is de overschrijding van de bij artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 vastgestelde gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd als zodanig in strijd met deze bepaling, zonder dat bovendien een specifiek nadeel hoeft te worden aangetoond. Bij gebrek aan een maatregel van intern recht die gebruik maakt van de afwijkingsmogelijkheid van artikel 22, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn, is het begrip „nadeel" in deze bepaling dus irrelevant voor de uitlegging en toepassing van artikel 6, sub b.

54 Aangezien richtlijn 2003/88, zoals uit punt 32 van dit arrest blijkt, tot doel heeft de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te waarborgen door het nemen van voldoende rusttijd, was de wetgever van de Unie in feite van mening dat de overschrijding van de bij artikel 6, sub b, vastgestelde gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd, alleen reeds doordat zij de werknemer deze rusttijd ontneemt, hem nadeel berokkent omdat aldus zijn veiligheid en gezondheid worden aangetast.

55 Bijgevolg is een nationale regeling als die in het hoofdgeding, die voor een als brandweerman in een interventieteam tewerkgestelde werknemer voorziet in een arbeidstijd die het in artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 vastgestelde maximum overschrijdt, in strijd met deze bepaling, zonder dat bovendien een specifiek nadeel voor deze werknemer hoeft te worden vastgesteld.

56 Wat in de tweede plaats de gevolgen van een dergelijke schending van artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 voor de nationale rechterlijke instanties betreft, zij eraan herinnerd dat uit vaste rechtspraak van het Hof volgt dat in alle gevallen waarin de bepalingen van een richtlijn inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn, particulieren zich op die bepalingen kunnen beroepen tegenover de staat, ook in zijn hoedanigheid van werkgever, met name wanneer hij verzuimt deze richtlijn binnen de gestelde termijn om te zetten in nationaal recht of dit op onjuiste wijze doet (zie in die zin arresten van 26 februari 1986, Marshall, 152/84, Jurispr. blz. 723, punten 46 en 49, en 23 april 2009, Angelidaki e.a., 378/07–C-380/07, Jurispr. blz. I-3071, punten 193 en 194).

57 Artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 voldoet aan deze criteria aangezien het de lidstaten in ondubbelzinnige bewoordingen een nauwkeurige resultaatsverplichting oplegt waaraan geen voorwaarde is verbonden met betrekking tot de toepassing van de daarin vervatte regel, inhoudende dat voor de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, inclusief overuren, een maximum van 48 uur geldt (zie in die zin arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 104).

58 Artikel 22, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2003/88 staat de lidstaten weliswaar toe af te wijken van artikel 6, maar deze omstandigheid doet niet af aan het nauwkeurige en onvoorwaardelijke karakter van artikel 6, sub b. De lidstaten mogen artikel 6 immers slechts buiten toepassing laten wanneer zij voldoen aan alle voorwaarden van artikel 22, lid 1, eerste alinea, zodat de minimale bescherming die hoe dan ook moet worden geboden, precies kan worden vastgesteld (zie in die zin arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 105).

59 Bijgevolg voldoet artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 aan alle voorwaarden voor rechtstreekse werking (zie in die zin arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 106).

60 Aangezien ten tijde van de feiten van het hoofdgeding de termijn voor de omzetting van richtlijn 93/104 was verstreken en de deelstaat Sachsen-Anhalt op die datum deze richtlijn niet in nationaal recht had omgezet wat de in interventieteams tewerkgestelde brandweerlieden betreft, kan een werknemer als Fuß, die voor de stad Halle in een dergelijk team werkt, zich tegenover deze publieke werkgever derhalve rechtstreeks op artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 beroepen teneinde het door deze bepaling gewaarborgde recht op een gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van ten hoogste 48 uur te doen gelden.

61 In dit verband zij erop gewezen dat, aangezien deze bepaling rechtstreekse werking heeft, zij geldt voor alle met overheidsgezag beklede instanties van de lidstaten, namelijk niet alleen de nationale rechters, maar ook alle overheidsinstanties, de gedecentraliseerde instanties zoals de deelstaten, de steden of de gemeenten daaronder begrepen, en dat deze instanties gehouden zijn deze bepaling toe te passen (zie in die zin arrest van 22 juni 1989, Costanzo, 103/88, Jurispr. blz. 1839, punten 30-33).

62 In het hoofdgeding stelt de stad Halle dat de gedwongen overplaatsing van Fuß, nadat hij zijn werkgever had verzocht de in artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 bedoelde maximale wekelijkse arbeidstijd na te leven, naar een andere dienst waar dit maximum wel wordt nageleefd, de volledige toepassing van deze richtlijn ten opzichte van Fuß waarborgt, aangezien deze overplaatsing een einde maakt aan de schending van het recht van de Unie waarvan hij het slachtoffer is.

63 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof de nationale rechters en de overheidsinstanties gehouden zijn het recht van de Unie in volle omvang toe te passen en de door dit recht aan particulieren toegekende rechten te beschermen, waarbij zij zo nodig elke strijdige bepaling van nationaal recht buiten toepassing dienen te laten (zie in die zin arrest Costanzo, reeds aangehaald, punt 33, en arrest van 11 januari 2007, ITC, C-208/05, Jurispr. blz. I-181, punten 68 en 69 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

64 In casu is het van belang dat het nuttig effect van de bij artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 rechtstreeks aan de werknemers verleende rechten integraal wordt verzekerd in de interne rechtsorde (zie arrest Dellas e.a., reeds aangehaald, punt 53).

65 Een gedwongen overplaatsing als die in het hoofdgeding holt het bij artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 aan een in een interventieteam tewerkgestelde brandweerman, zoals Fuß, toegekende en door het Hof in de reeds aangehaalde beschikking Personalrat der Feuerwehr Hamburg erkende recht om in deze functie een maximale wekelijkse arbeidstijd van 48 uur te hebben, helemaal uit, en een dergelijke maatregel maakt bijgevolg het nuttig effect van deze bepaling ten opzichte van deze werknemer geheel ongedaan. Het is dus duidelijk dat deze maatregel niet de volledige toepassing van artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 waarborgt, en ook niet de bescherming van de rechten die deze bepaling aan de werknemers in de betrokken lidstaat toekent.

66 Zoals de Commissie terecht heeft betoogd, zou bovendien het fundamentele recht op effectieve rechtsbescherming, dat wordt gewaarborgd door artikel 47 van het Handvest voor de grondrechten van de Europese Unie, dat volgens artikel 6, lid 1, eerste alinea, VEU „dezelfde juridische waarde als de Verdragen heeft", in zijn kern worden aangetast indien een werkgever, als reactie op een klacht of op een vordering in rechte waardoor een werknemer de bepalingen van een richtlijn ter bescherming van zijn veiligheid en gezondheid wil doen naleven, een maatregel als die in het hoofdgeding mocht nemen. De vrees voor een dergelijke vergeldingsmaatregel waartegen generlei beroep zou openstaan, zou werknemers die menen door een maatregel van hun werkgever te zijn benadeeld immers kunnen ontmoedigen hun rechten voor het gerecht te doen gelden, en zou de verwezenlijking van de door de richtlijn beoogde doelstelling derhalve ernstig in gevaar brengen (zie naar analogie arrest van 22 september 1998, Coote, C-185/97, Jurispr. blz. I-5199, punten 24 en 27).

67 Derhalve moet op de prejudiciële vragen worden geantwoord dat artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een

nationale regeling als die in het hoofdgeding, krachtens welke een werkgever in de overheidssector een als brandweerman in een interventieteam tewerkgestelde werknemer gedwongen kan overplaatsen naar een andere dienst op grond dat hij heeft verzocht dat in dat interventieteam de in die bepaling bedoelde gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd zou worden nageleefd. Dat deze werknemer van deze overplaatsing geen ander specifiek nadeel ondervindt dan het nadeel ten gevolge van de schending van artikel 6, sub b, is dienaangaande niet relevant.

Kosten

68 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

Artikel 6, sub b, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd moet aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling als die in het hoofdgeding, krachtens welke een werkgever in de overheidssector een als brandweerman in een interventieteam tewerkgestelde werknemer gedwongen kan overplaatsen naar een andere dienst op grond dat hij heeft verzocht dat in dat interventieteam de in die bepaling bedoelde gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd zou worden nageleefd. Dat deze werknemer van deze overplaatsing geen ander specifiek nadeel ondervindt dan

het nadeel ten gevolge van de schending van artikel 6, sub b, is dienaangaande niet relevant.

ondertekeningen