DOMSTOLENS DOM

9. september 2003 *

I sag C-151/02,

angående en anmodning, som Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Tyskland) i medfør af artikel 234 EF har indgivet til Domstolen for den for nævnte ret verserende sag,

Landeshauptstadt Kiel

mod

Norbert Jaeger,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18), og navnlig af direktivets artikel 2, nr. 1, og artikel 3,

* Processprog: tysk.

har

DOMSTOLEN,

sammensat af præsidenten, G.C. Rodríguez Iglesias, afdelingsformændene M. Wathelet, R. Schintgen (refererende dommer) og C.W.A. Timmermans samt dommerne C. Gulmann, D.A.O. Edward, P. Jann, V. Skouris, F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues og A. Rosas,

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer
justitssekretær: ekspeditionssekretær H.A. Rühl,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Landeshauptstadt Kiel ved Rechtsanwalt W. Weißleder

— Norbert Jaeger ved Rechtsanwalt F. Schramm

— den tyske regering ved W.-D. Plessing og M. Lumma, som befuldmægtigede

— den danske regering ved J. Molde, som befuldmægtiget

— den nederlandske regering ved H.G. Sevenster, som befuldmægtiget

— Det Forenede Kongeriges regering ved P. Ormond, som befuldmægtiget, bistået af barrister K. Smith

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved A. Aresu og H. Kreppel, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 25. februar 2003 er afgivet mundtlige indlæg af Landeshauptstadt Kiel ved Rechtsanwälte W. Weißleder, M. Bechtold og D. Seckler, af Norbert Jaeger ved F. Schramm, af den tyske regering ved W.-D. Plessing, af den franske regering ved C. Lemaire, som befuldmægtiget, af den nederlandske regering ved N.A.J. Bel, som befuldmægtiget, af Det Forenede Kongeriges regering ved P. Ormond, bistået af K. Smith, og af Kommissionen ved H. Kreppel og F. Hoffmeister, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 8. april 2003,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 12. marts 2002, som ændret ved kendelse af 25. marts 2002, indgået til Domstolen den 26. april 2002, har Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein i medfør af artikel 234 EF forelagt fire præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18), og navnlig af direktivets artikel 2, nr. 1, og artikel 3.

2 Disse spørgsmål er blevet rejst under en retssag, der føres mellem Landeshauptstadt Kiel (herefter »Kiel«) og Norbert Jaeger, og som vedrører definitionen af begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« i direktiv 93/104 i relation til vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), som en læge udfører på et hospital.

Relevante retsregler

De fællesskabsretlige regler

3 Direktiv 93/104 indeholder ifølge artikel 1 minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og finder anvendelse på

alle former for private og offentlige aktiviteter med undtagelse af vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.

4 Direktivets artikel 2 med overskriften »Definitioner« bestemmer:

»I dette direktiv forstås ved:

1) *arbejdstid*: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

2) *hvileperiode*: det tidsrum, der ikke er arbejdstid

[...]«

5 I afsnit II i direktiv 93/104 er fastsat de foranstaltninger, som medlemsstaterne skal træffe for at sikre, at alle arbejdstagere bl.a. får daglige minimumshvileperioder samt en ugentlig minimumshvileperiode, og afsnit II regulerer ligeledes den maksimale ugentlige arbejdstid.

6 Direktivets artikel 3 med overskriften »Daglig hviletid« har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.«

7 For så vidt angår den maksimale ugentlige arbejdstid er der i direktivets artikel 6 fastsat følgende:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres;

[...]

2) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.«

8 Artikel 15 i direktiv 93/104 bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse

af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.«

9 Direktivets artikel 16 har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne kan fastsætte følgende:

[...]

2) for gennemførelsen af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid): en referenceperiode på ikke over fire måneder.

[...]«

10 I direktivet er der fastsat en række undtagelser fra flere af de grundlæggende bestemmelser som følge af de særlige forhold inden for visse arbejdsområder og forudsat, at visse betingelser er opfyldt. I denne henseende bestemmer artikel 17:

»1. Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde

ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den, bl.a. når der er tale om:

a) personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger

b) arbejdende familiemedlemmer

eller

c) arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.

2. Følgende artikler kan fraviges ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse:

2.1. artikel 3, 4, 5, 8 og 16:

[...]

c) for aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, f.eks. når der er tale om:

i) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler

[...]

iii) presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse

[...]

3. Artikel 3, 4, 5, 8 og 16 kan fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med regler, som disse parter har fastsat, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau.

[...]

Fravigelserne i første og andet afsnit er kun tilladt, hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserede hvileperioder, eller — i undtagelsestilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserede hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en tilsvarende beskyttelse.

[...]«

11 Artikel 18 i direktiv 93/104 har følgende ordlyd:

»1. a) Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 23. november 1996, eller sikrer sig senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter ved aftale iværksætter de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de ved dette direktiv krævede resultater.

b) i) En medlemsstat kan imidlertid undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og forudsat, at den ved nødvendige foranstaltninger, som er truffet med henblik herpå, sikrer:

— at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, nr. 2, medmindre arbejdstageren har samtykket i at udføre et sådant arbejde

— at det ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde

— at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde

— at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid

— at arbejdsgiveren efter anmodning fra de kompetente myndigheder giver disse oplysninger om de aftaler, der er indgået med arbejdstagerne om udførelse af et arbejde, hvorved de overskrider en arbejdstid på 48 timer i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, nr. 2.

[...]«

De nationale retsregler

12 I tysk arbejdsret sondres der mellem permanent arbejdsberedskab (»Arbeitsbereitschaft«), vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«) og tilkaldevagt (»Rufbereitschaft«).

13 Disse tre begreber er ikke defineret i den relevante nationale lovgivning, men deres indhold er fastlagt i retspraksis.

14 Permanent arbejdsberedskab (»Arbeitsbereitschaft«) foreligger i en situation, hvor arbejdstageren skal være til rådighed for arbejdsgiveren på arbejdspladsen, og hvor han desuden er forpligtet til hele tiden at holde sig beredt til at gå i arbejde omgående, hvis der opstår behov herfor.

15 Under vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«) er arbejdstageren forpligtet til at opholde sig et sted, som arbejdsgiveren har angivet, det være sig inden for eller uden for dennes virksomhed, samt til at være parat til at tiltræde tjenesten på arbejdsgiverens anmodning, men han kan hvile sig eller tilbringe tiden, som han vil, i det omfang hans arbejdsydelser ikke er påkrævet.

16 Tilkaldevagt (»Rufbereitschaft«) er kendetegnet ved, at arbejdstageren ikke er forpligtet til at holde sig i beredskab på et sted, som arbejdsgiveren har angivet, idet det er tilstrækkeligt, at han til hver en tid kan tilkaldes med kort varsel for at udføre sine arbejdsopgaver.

17 Efter tysk ret er det kun permanent arbejdsberedskab (»Arbeitsbereitschaft«), der som hovedregel fuldt ud anses for at være arbejdstid. Derimod betragtes både vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«) og tilkaldevagt (»Rufbereitschaft«) som hvileperioder, bortset fra den del af tjenesten, hvor arbejdstageren rent faktisk har udført sine arbejdsopgaver.

18 I Tyskland findes bestemmelserne om arbejdstid og hvileperioder i Arbeitszeitgesetz (lov om arbejdstid) af 6. juni 1994 (BGBl. 1994 I, s. 1170, herefter »ArbZG«), der blev vedtaget med henblik på at gennemføre direktiv 93/104.

19 Ifølge ArbZG's § 2, stk. 1, udgør arbejdstiden tidsrummet fra arbejdets begyndelse til dets ophør, bortset fra pauser.

20 ArbZG' § 3 har følgende ordlyd:

»Den daglige arbejdstid for arbejdstagere må ikke overstige otte timer. Den kan forlænges til ti timer, såfremt den daglige arbejdstid på otte timer som gennemsnit ikke overskrides inden for en periode på seks måneder eller 24 uger.«

21 ArbZG's § 5 bestemmer:

»(1) Arbejdstagerne skal efter afslutningen af den daglige arbejdstid have en uafbrudt hvileperiode på mindst 11 timer.

(2) Den i stk. 1 nævnte hvileperiode kan nedsættes med højst én time inden for hospitaler og andre institutioner, der yder behandling, pleje og pasning af personer, inden for hoteller, restaurationer og lignende virksomheder, inden for transportvirksomheder, inden for radiovirksomhed samt inden for landbrug og dyrehold, såfremt samtlige nedsættelser af hviletiden inden for en måned eller inden for en fire ugers periode udlignes med en anden forlænget hvileperiode på mindst 12 timer.

(3) Som en undtagelse til stk. 1 kan en reduktion af hvileperioden på hospitaler og andre institutioner, der yder behandling, pleje og pasning af personer, og som skyldes tilkald under vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«) eller tilkaldevagter (»Rufbereitschaft«), udlignes på andre tidspunkter, når disse tilkald ikke overstiger halvdelen af hvileperiodens varighed.

[...]«

22 ArbZG's § 7 har følgende ordlyd:

»(1) Ved faglig overenskomst eller virksomhedsaftale, der er støttet på en faglig overenskomst, kan det bestemmes, at:

1. § 3 fraviges, og

   a) arbejdstiden forlænges ud over 10 timer pr. dag selv uden kompensation, når arbejdstiden regelmæssigt og i betydeligt omfang omfatter permanent arbejdsberedskab ('Arbeitsbereitschaft')

   b) der fastsættes en anden kompensationsperiode

c) arbejdstiden forlænges indtil 10 timer pr. dag, uden kompensation i højst 60 dage om året.

[...]

(2) Såfremt beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed sikres gennem afspadsering af tilsvarende omfang kan det ved en kollektiv overenskomst eller en virksomhedsaftale, der er støttet på en kollektiv overenskomst, under fravigelse af § 5, stk. 1, bestemmes, at

1. hvileperioder under vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«) og tilkaldevagter (»Rufbereitschaft«) kan tilpasses vagternes særlige karakter, herunder at nedsættelser af hvileperioder som følge af tilkald til arbejde under vagt kan udlignes på andre tidspunkter,

[...]

3. bestemmelserne i § 3, § 4, § 5, stk. 1, og § 6, stk. 2, inden for behandling, pleje og pasning af personer skal udformes under indtryk af de særlige kendetegn ved denne beskæftigelse og ud fra hensynet til de berørte personer

4. bestemmelserne i § 3, § 4, § 5, stk. 1, og § 6, stk. 2, for så vidt angår forvaltningsmyndigheder og offentlige virksomheder, der henhører under forbundsstaten, delstaten, kommunerne og øvrige offentligretlige institutioner, anstalter og stiftelser samt andre arbejdsgivere, der er omfattet af en kollektiv

overenskomst med det offentlige eller en overenskomst, der i det væsentlige er i overensstemmelse hermed, kan tilpasses den særlige virksomhed, som disse yder.

[...]«

23 ArbZG's § 25 bestemmer:

»Såfremt der på tidspunktet for denne lovs ikrafttræden i de gældende kollektive overenskomster eller i overenskomster, der fortsat har retsvirkninger efter dette tidspunkt, findes regler, der fraviger § 7, stk. 1 og 2 [...], og som overskrider de maksimale perioder, der er nævnt i de citerede bestemmelser, berøres disse regler ikke. Virksomhedsaftaler, der er støttet på kollektive overenskomster, er ligestillet med de kollektive overenskomster, der er omhandlet i første punktum [...]«

24 Bundesangestelltentarifvertrag (kollektiv overenskomst for funktionærer i den offentlige forvaltning i Tyskland, herefter »BAT«) indeholder bl.a følgende bestemmelser:

»§ 15 Normal arbejdstid

(1) Den normale arbejdstid udgør gennemsnitlig 38,5 timer (minus pauser) om ugen. Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnes som hovedregel over en periode på 8 uger. [...]

(2) Den normale arbejdstid kan forlænges

a) til 10 timer pr. dag (49 om ugen i gennemsnit), såfremt den jævnligt omfatter et permanent arbejdsberedskab (»Arbeitsbereitschaft«) på mindst 2 timer pr. dag i gennemsnit

b) til 11 timer pr. dag (54 timer om ugen i gennemsnit), såfremt den jævnligt omfatter et permanent arbejdsberedskab på (»Arbeitsbereitschaft«) på mindst 3 timer pr. dag i gennemsnit

c) til 12 timer pr. dag (60 timer om ugen i gennemsnit), såfremt arbejdstageren kun skal være til stede på arbejdspladsen for at udføre arbejdet, hvis der opstår behov herfor.

[...]

(6a) Funktionæren har pligt til uden for normal arbejdstid at opholde sig på et forinden af arbejdsgiveren anvist sted for om fornødent at udføre tjeneste (vagttjeneste [»Bereitschaftsdienst«]). Arbejdsgiveren må alene anordne vagttjeneste, såfremt det må forventes, at der vil være arbejde at udføre, men hvor den længste tid erfaringsmæssigt er uden arbejdsindsats.

Med hensyn til beregning af lønnen konverteres tilstedeværelsen i vagtperioden (»Bereitschaftsdienst«), herunder det arbejde, der udføres, til arbejdstimer på

baggrund af den procentdel, som den gennemsnitlige længde af arbejdet udgør i praksis: De arbejdstimer, der bliver resultatet heraf, afregnes som overarbejdstimer. [...]

I stedet for at blive godtgjort ved overarbejdsbetaling kan de arbejdstimer, der beregnes under disse omstændigheder, afspadseres inden udløbet af tre måneder (kompenserende hvileperiode) [...]«

25 Parallelt med BAT's § 15, stk. 6, har arbejdsmarkedets parter aftalt nogle særlige bestemmelser (»Sonderregelungen«) for de ansatte på hospitaler, behandlings-, pleje-, og fødselsanstalter samt på øvrige anstalter og hjem, der yder lægelig behandling til personer (herefter»SR 2 a«). De særlige bestemmelser for læger og tandlæger, der arbejder de steder, der er omhandlet i SR 2 a (herefter »SR 2 c«), er udformet således:

»Nr. 8

Vedrørende § 15, stk. 6 a [...]

Vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), tilkaldevagt (»Rufbereitschaft«)

[...]

(2) Med hensyn til beregning af lønnen konverteres tilstedeværelsen i vagtperioden (»Bereitschaftsdienst«), herunder det arbejde, der udføres, til tjenestetimer på følgende måde:

a) Tilstedeværelsen i vagtperioden (»Bereitschaftsdienst«) konverteres til arbejdstimer på baggrund af den procentdel, som den gennemsnitlige længde af det udførte arbejde udgør i praksis:

Kategori	Arbejde, der blev udført på vagten (»Bereitschaftsdienst«)	Konvertering til arbejdstid
A	fra 0 til 10%	15%
B	fra 10 til 25%	25%
C	fra 25 til 40%	40%
D	fra 40-49%	55%

En vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), der henhører under kategori A, opnormeres til kategori B, hvis erfaringen viser, at den pågældende ansatte i vagtperioden kommer til at arbejde mere end 3 gange i gennemsnit mellem kl. 22 og kl. 06.

b) Den tilstedeværelse i vagtperioden, der pålægges ved hver vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), konverteres derudover i forhold til det antal af vagter, der udføres af den pågældende i løbet af en måned, på følgende måde:

Antal vagter (»Bereitschaftsdienste«) i en måned	Konvertering til arbejdstid
Fra 1 til 8 vagter	25%
Fra 9 til 12 vagter	35%
Fra 13 vagter og derover	45%

[...]

(7) Pr. måned kan der ikke pålægges

— mere end 7 vagter (»Bereitschaftsdienste«) i kategori A og B

— mere end 6 vagter (»Bereitschaftsdienste«) i kategori C og D.

Det er tilladt midlertidigt at overskride disse tal, såfremt behandling af patienterne ikke vil kunne finde sted [under overholdelse af tallene] [...]

[...]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

26 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at parterne i hovedsagen er uenige om, hvorvidt den vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), der anvendes af byen Kiel på det hospital, som byen driver, skal anses for arbejdstid eller hviletid. Under sagen for den forelæggende ret er det alene omtvistet, hvorledes perioderne med vagttjeneste skal behandles efter de arbejdsretlige regler, men ikke, hvorledes de skal godtgøres.

27 Norbert Jaeger har siden den 1. maj 1992 været ansat som reservelæge på kirurgisk afdeling på det pågældende hospital. Hans tjeneste udgør 3/4 af den normale ugentlige arbejdstid (dvs. 28,875 timer pr. uge). Han er desuden i henhold til en supplerende aftale forpligtet til at påtage sig vagttjeneste, der henhører under kategori D i nr. 8, stk. 2, i SR 2 c. Parterne i hovedsagen har i ansættelseskontrakten bestemt, at BAT skal finde anvendelse.

28 Norbert Jaeger har normalt seks vagttjenester pr. måned, som dels godtgøres ved afspadsering, dels ved betaling for overarbejde.

29 Vagttjenesten udføres i tilslutning til normal arbejdstid og varer 16 timer på hverdage, 25 timer om lørdagen (lørdag morgen fra kl. 08.30 til søndag morgen kl. 09.30) og 22 timer 45 minutter om søndagen (søndag morgen fra kl. 08.30 til mandag morgen kl. 07.15).

30 Vagttjenesten er tilrettelagt på følgende måde: Norbert Jaeger opholder sig på hospitalet og udfører arbejdsopgaver i det omfang, der er behov for det. På hospitalet råder han over et værelse, der er udstyret med en seng, hvor han har lov til at sove, når han ikke er tilkaldt til aktiv tjeneste. Det er omtvistet, om indkvarteringen er tilfredsstillende. Det er derimod ubestridt, at de perioder, hvorunder Norbert Jaeger tilkaldes for at udføre fagligt arbejde, i gennemsnit udgør 49% af vagttjenesten.

31 Det er Norbert Jaegers opfattelse, at den vagttjeneste, han præsterer både som reservelæge og som vagtlæge under lægevagten, fuldt ud skal anses for arbejdstid i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i ArbZG, idet dette følger af en umiddelbar anvendelse af direktiv 93/104. Den fortolkning, der er anlagt af arbejdstidsbegrebet i Domstolens dom af 3. oktober 2000, Simap (sag C-303/98, Sml. I, s. 7963), må finde anvendelse i den foreliggende sag, hvor situationen i det væsentlige er den samme. Således er den vagttjeneste, der skal præsteres i Spanien, og som var genstand for Simap-dommen, sammenlignelig med den, som Jaeger skal præstere. ArbZG's § 5, stk. 3, er følgelig i strid med direktiv 93/104 og kan derfor ikke finde anvendelse. Jaeger har tilføjet, at byen Kiel ikke kan påberåbe sig undtagelsesbestemmelsen i direktivets artikel 17, da artikel 17 alene indeholder undtagelser for så vidt angår varigheden af hvileperioder og ikke vedrører arbejdstidsbegrebet.

32 Byen Kiel har derimod anført, at de arbejdsfrie perioder under en vagttjeneste i henhold til fast fortolkning ved de nationale domstole og efter den herskende opfattelse i litteraturen skal anses for at være hviletid, og ikke arbejdstid. Enhver anden fortolkning ville fratage ArbZG's § 5, stk. 3, og § 7, stk. 2, enhver

betydning. Simap-dommen kan ikke overføres på denne sag, da de spanske læger ydede en fuld arbejdspræstation i den akutte modtagelse, mens de tyske læger gennemsnitlig kun tilkaldes til at udføre fagligt arbejde i højst 49% af vagttiden. Endelig er den nationale lovgivning, hvorved bestemmelserne om arbejdstidens længde fraviges, omfattet af direktivets artikel 17, stk. 2, i direktiv 93/104, og medlemsstaterne råder over et vidt skøn på området. Det ville være overflødigt at udtrykkeligt at nævne direktivets artikel 2 i direktivets artikel 17, da artikel 2 alene indeholder definitioner.

33 Ved dom afsagt den 8. november 2001 af Arbeitsgericht Kiel (Tyskland) fik sagsøgeren medhold i første instans, idet retten fandt, at den vagttjeneste, som det påhviler ham at udføre på hospitalet i Kiel, fuldt ud må anses for arbejdstid som omhandlet i ArbZG's § 2.

34 Byen Kiel indbragte herefter sagen for Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

35 Landesarbeitsgericht har anført, at ArbZG ikke indeholder en udtrykkelig definition af begrebet vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«). Vagttjeneste forstås som en forpligtelse til at opholde sig et bestemt sted, som arbejdsgiveren har angivet, og at holde sig beredt til om fornødent straks at kunne udføre sine faglige opgaver. Der kræves ikke »vågent beredskab« (»wache Achtsamkeit«), og arbejdstageren kan hvile sig eller foretage sig andet, når han ikke er faktisk beskæftiget. Under vagttjenesten skal han ikke udføre sine arbejdsydelser på eget initiativ, men alene efter anvisning herom fra arbejdsgiveren.

36 Norbert Jaeger udfører en vagttjeneste, der — bortset fra den del af tjenesten, hvor arbejdstageren rent faktisk har varetaget sine arbejdsopgaver — efter tysk ret anses for at være hviletid og ikke arbejdstid. Denne opfattelse er baseret på ArbZG's § 5, stk. 3, og § 7, stk. 2. Den omstændighed, at nedsættelser af hviletiden som følge af, at arbejdstageren har udført arbejde under vagten, kan udlignes på andre tidspunkter, indebærer, at vagttjeneste anses for at være en hvileperiode, i det omfang den pågældende faktisk ikke er blevet pålagt arbejde. Dette var også lovgivers opfattelse, idet det fremgår af motiverne til ArbZG, at arbejdsperioder kan forekomme i tilslutning til vagttjeneste.

37 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at der i den aktuelle sag skal tages stilling til, om vagttjeneste fuldt ud skal anses for at være arbejdstid, selv om arbejdstageren rent faktisk ikke udfører noget arbejde, men tværtimod har lov til at sove under vagten. Dette spørgsmål blev ikke rejst i Simap-sagen, og Domstolen har således ikke haft lejlighed til at tage stilling til dette.

38 Såfremt dette spørgsmål ikke kan besvares entydigt, afhænger sagens udfald af, om ArbZG's § 5, stk. 3, er i strid med artikel 2, nr. 1 og 2, i direktiv 93/104.

39 Henset til den subsidiære påstand — hvormed det søges fastslået, at Norbert Jaeger ikke i henhold til sin ansættelseskontrakt er forpligtet til at præstere arbejde og vagttjeneste, inklusive overarbejde, i mere end 10 timer dagligt, og i mere end gennemsnitligt 48 timer pr. uge — og henset til, at byen Kiel i den forbindelse har påberåbt sig ArbZG's § 5, stk. 3, og § 7, stk. 2, er det nødvendigt at tage stilling til, om disse bestemmelser ligger inden for rammerne af det skøn, som medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter er tillagt ved direktivet.

40 Såfremt vagttjeneste fuldt ud skal anses for arbejdstid, og den nationale udformning af vagttjenesteordningen findes at være i strid med artikel 3 i Rådets direktiv 93/104, fordi hvileperioden på 11 sammenhængende timer ikke alene kan nedsættes, men også afbrydes, kan den tyske lovgivning således ikke desto mindre være omfattet af undtagelsesbestemmelsen i direktivets artikel 17, stk. 2.

41 Hvis arbejdstagerne i henhold til den nationale lovgivning eller den relevante kollektive overenskomst er garanteret en tilstrækkelig hvileperiode — uanset at vagttjeneste i henhold til lov eller overenskomst anses for hviletid — kan direktivets målsætning om at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed inden for Fællesskabet anses for at være opfyldt.

42 Da Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein under disse omstændigheder fandt, at en fortolkning af fællesskabsretten var nødvendig for, at den kunne afgøre den sag, der er indbragt for den, har den besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»') Skal vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), som en arbejdstager udfører på et hospital, normalt anses for arbejdstid som omhandlet i artikel 2, nr. 1, i Rådets direktiv 93/104/EF, også såfremt arbejdstageren har ret til at sove i perioder, hvor han ikke er tilkaldt til tjeneste?

2) Er en national ordning, hvorefter vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«) anses for hviletid, såfremt den pågældende ikke tilkaldes til tjeneste, og arbejdstageren opholder sig i et værelse, der er stillet til hans rådighed på et hospital, og tilkaldes, såfremt han skal gøre tjeneste, i strid med artikel 3 i Rådets direktiv 93/104/EF?

3) Er en national ordning, hvorefter der lovligt kan ske nedsættelse af den daglige hviletid på 11 timer på hospitaler og andre institutioner, der varetager behandling, pleje og pasning af personer, såfremt der på andre tidspunkter kan kompenseres for arbejdsperioder under vagttjenesten (»Bereitschaftsdienst«) eller tilkaldevagten (»Rufbereitschaft«), der ikke overstiger halvdelen af hviletiden, i strid med Rådets direktiv 93/104/EF?

4) Er en national ordning, hvorefter det ved kollektiv overenskomst eller virksomhedsaftale, der er støttet på en kollektiv overenskomst, kan bestemmes, at hvileperioder under vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«) eller tilkaldevagter (»Rufbereitschaft«) kan tilpasses vagternes særlige karakter, navnlig således at der kan kompenseres for nedsættelser af hvileperioder som følge af tilkaldelse til tjeneste under vagt på andre tidspunkter, i strid med Rådets direktiv 93/104/EF?«

De præjudicielle spørgsmål

43 Det bemærkes indledningsvis, at selv om Domstolen ikke, under en sag i henhold til artikel 234 EF, har kompetence til at afgøre, om nationale retsregler er forenelige med fællesskabsretten, eller til at fortolke nationale ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser, er den dog beføjet til at forsyne den forelæggende ret med alle under fællesskabsretten henhørende fortolkningsbidrag, som gør det muligt for denne ret at vurdere de nævnte forskrifters forenelighed med fællesskabsbestemmelserne (jf. bl.a. dom af 15.12.1993, sag C-292/92, Hünermund m.fl., Sml. I, s. 6787, præmis 8, af 3.5.2001, sag C-28/99, Verdonck m.fl., Sml. I, s. 3399, præmis 28, og af 27.11.2001, forenede sager C-285/99 og C-286/99, Lombardini og Mantovani, Sml. I, s. 9233, præmis 27).

Det første og det andet spørgsmål

44 Set i lyset af bemærkningen i foregående præmis skal de to første spørgsmål, som det er hensigtsmæssigt at besvare samlet, forstås således, at der nærmere bestemt spørges, om direktiv 93/104 skal fortolkes således, at en vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), som en læge udfører efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet, fuldt ud skal anses for at være arbejdstid i direktivets forstand, selv om lægen har lov til at hvile sig på arbejdsstedet i de perioder, hvor hans arbejdsydelser ikke er påkrævet, således at direktivet er til hinder for en lovgivning i en medlemsstat, hvorefter arbejdstagerens arbejdsfrie perioder under en sådan vagttjeneste betragtes som hviletid.

45 Med henblik på at besvare disse således omformulerede spørgsmål skal det først konstateres, at det såvel af EF-traktatens artikel 118 A (EF-traktatens artikel 117-120 er blevet erstattet af artikel 136 EF-143 EF), der er retsgrundlaget for direktiv 93/104, som af direktivets første, fjerde, syvende og ottende betragtning samt af selve ordlyden af dets artikel 1, stk. 1, fremgår, at direktivets formål er at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde (jf. dom af 26.6.2001, sag C-173/99, BECTU, Sml. I, s. 4881, præmis 37).

46 Ifølge de samme bestemmelser har denne harmonisering på fællesskabsniveau af arbejdstidens tilrettelæggelse til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, idet det fastslås, at de bør have — bl.a. daglige og ugentlige — minimumshvileperioder og passende pauser, og idet der fastsættes en grænse for den ugentlige arbejdstid (jf. Simap-dommen, præmis 49, og BECTU-dommen, præmis 38).

47 I denne forbindelse fremgår det af fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, som blev vedtaget på Det Europæiske Råds samling den 9. december 1989 i Strasbourg, og navnlig af dennes punkt 8 og punkt 19, første afsnit, som der er henvist til i fjerde betragtning til direktiv 93/104, at enhver arbejdstager i Det Europæiske Fællesskab på arbejdspladsen skal have tilfredsstillende vilkår for så vidt angår beskyttelse af sundheden og sikkerheden, og at han bl.a. har ret til en ugentlig hvileperiode, idet der i overensstemmelse med gældende praksis i det enkelte medlemsland skal ske indbyrdes tilnærmelse af varigheden heraf i medlemsstaterne på et stadigt stigende niveau.

48 Særligt med hensyn til begrebet »arbejdstid« i direktiv 93/104 bemærkes, at Domstolen i præmis 47 i Simap-dommen udtalte, at direktivet definerer dette begreb som det tidsrum, hvor arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, og at dette begreb skal forstås som modsætning til hvileperiode, idet disse to begreber udelukker hinanden.

49 I præmis 48 i Simap-dommen har Domstolen fastslået, at de karakteristiske træk ved begrebet arbejdstid foreligger i forbindelse med de vagtperioder, der varetages af lægerne på skadestuer i den selvstyrende region Valencia (Spanien) efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på sundhedsinstitutionen. Domstolen konstaterede, at det i den sag, der gav anledning til dommen, ikke var bestridt, at de to første betingelser, der indgår i definitionen er arbejdstid, er opfyldt under perioderne med vagt efter denne ordning, og den fastslog endvidere, at selv om det faktisk udførte arbejde varierer efter omstændighederne, må de pågældende lægers forpligtelse til at være til stede og til rådighed på arbejdsstederne med henblik på at levere deres faglige tjenesteydelser anses for at indgå i udførelsen af deres arbejde.

50 Domstolen tilføjede i præmis 49 i Simap-dommen, at denne fortolkning er i overensstemmelse med formålet med direktiv 93/104, som er at sikre arbejdsta-

gernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem minimumshvileperioder og passende pauser, og såfremt en vagtperiode efter ordningen med fysisk tilstedeværelse ikke henregnes til begrebet »arbejdstid« i direktivets forstand, indebærer dette et alvorligt indgreb i det nævnte mål.

51 I præmis 50 i Simap-dommen har Domstolen endvidere præciseret, at forholdet er et andet i den situation, hvor lægerne på skadestuer udfører vagterne efter den ordning, hvorefter de skal være til rådighed på tilkald, men ikke er pligtige til at være til stede i sundhedsinstitutionen. Selv om de er til rådighed for deres arbejdsgiver, for så vidt som de skal kunne kontaktes, forholder det sig ikke desto mindre således, at lægerne i denne situation kan råde over deres tid med færre begrænsninger og bruge den i egen interesse, således at det kun er den tid, der bruges til faktisk at yde primære behandlingsydelser, der skal betragtes som »arbejdstid« i direktiv 93/104's forstand.

52 Efter at have anført i præmis 51 i Simap-dommen, at overarbejde indgår i begrebet »arbejdstid« i direktiv 93/104's forstand, konkluderede Domstolen i dommens præmis 52, at den tid, hvorunder lægerne på skadestuer udfører vagt efter ordningen med fysisk tilstedeværelse i sundhedsinstitutionen, fuldt ud skal betragtes som arbejdstid og efter omstændighederne som overarbejde i direktivets forstand, hvorimod det efter ordningen med vagter, hvorunder de pågældende læger er til rådighed på tilkald, kun er den tid, der faktisk er brugt til at yde de primære behandlingsydelser, der skal betragtes som arbejdstid (jf. i samme retning kendelse af 3.7.2001, sag C-241/99, CIG, Sml. I, s. 5139, præmis 33 og 34).

53 Det må imidlertid for det første konstateres, at det er et faktum, at en læge, der varetager funktioner som dem, der er omhandlet i hovedsagen, udfører sin vagt efter ordningen med fysisk tilstedeværelse i sundhedsinstitutionen.

54 For det andet må det konstateres, at en sådan læges arbejde hverken i henseende til arbejdsbetingelser eller indhold udviser relevante forskelle i forhold til det arbejde, der blev udført i den sag, der gav anledning til Simap-dommen, og der er således ikke grundlag for at betvivle den fortolkning, som Domstolen anlagde af direktiv 93/104 i den pågældende dom.

55 I denne forbindelse kan det ikke med føje hævdes, at arbejdsopgaverne er forskellige, med den begrundelse, at i den sag, der gav anledning til Simap-dommen, var lægerne, der var tilknyttet en skadestue, pålagt en uafbrudt arbejdstid på op til 31 timer uden natlig hviletid, hvorimod det i den relevante nationale lovgivning er fastsat, at det tidsrum, hvori den læge, der udfører en vagttjeneste som den, der er omhandlet i hovedsagen, er beskæftiget med at udføre faglige opgaver, ikke må udgøre mere end 49% af den samlede vagtperiode, hvilket indebærer, at han kan være arbejdsfri i mere end halvdelen af vagtperioden.

56 Som generaladvokaten har anført i fodnote 3 i forslaget til afgørelse, fremgår det nemlig ikke af den spanske lovgivning, der lå til grund for den sag, der gav anledning til Simap-dommen, at de læger, der udfører vagttjeneste på hospitalet, skal være vågne og aktive under hele vagten. Denne samme konklusion kan ligeledes udledes af punkt 15, 31 og 33 i generaladvokatens forslag til afgørelse i den pågældende sag.

57 Desuden bemærkes, at uanset at tallet på 49%, der er fastsat i de nationale bestemmelser, der er omtvistet i hovedsagen, udgør det beregnede gennemsnit over en vis periode af den tid, der tilbringes med faktisk udførelse af arbejde i vagtperioden, forholder det sig ikke desto mindre således, at en læge i løbet af denne periode kan tilkaldes for at udføre arbejde så ofte og så længe, det viser sig at være nødvendigt, uden at der i de nationale bestemmelser er fastsat nogen grænse herfor.

58 Under alle omstændigheder skal begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« i den forstand, hvori de er anvendt i direktiv 93/104, ikke fortolkes på baggrund af forskrifterne i medlemsstaternes forskellige lovgivninger, men udgør fællesskabsretlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til direktivets opbygning og formål, ligesom Domstolen gjorde i Simap-dommens præmis 48 og 50. Kun en sådan selvstændig fortolkning kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater.

59 Den omstændighed, at der i definitionen af begrebet arbejdstid henvises til »national lovgivning og/eller praksis«, indebærer således ikke, at medlemsstaterne ensidigt kan fastlægge begrebets rækkevidde. De kan derfor ikke pålægge arbejdstagernes ret til, at arbejdsperioderne og dermed også hvileperioderne tages behørigt i betragtning, nogen form for betingelse, da en sådan ret direkte kan støttes på direktivets bestemmelser. Enhver anden fortolkning ville modvirke direktiv 93/104's formål, der er at harmonisere beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved hjælp af minimumsforskrifter (jf. dom af 12.11.1996, sag C-84/94, Det Forenede Kongerige mod Rådet, l. I, s. 5755, præmis 45 og 75).

60 Den omstændighed, at Domstolen i Simap-dommen ikke udtrykkeligt knyttede bemærkninger til den omstændighed, at de læger, der udfører vagttjeneste efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet, kan hvile sig eller endog sove i de perioder, hvor de ikke er tilkaldt for at udføre et arbejde, er uden betydning i denne henseende.

61 Sådanne arbejdsfrie faglige perioder hænger nemlig uløseligt sammen med den vagttjeneste, som lægerne udfører efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet, idet behovet for at yde akut behandling — til forskel fra den normale arbejdstid — afhænger af omstændighederne og ikke kan planlægges i forvejen.

62 I sidste sætning i præmis 48 i Simap-dommen henviste Domstolen da også udtrykkeligt til dette karakteristiske træk, hvilket nødvendigvis indebærer, at Domstolen har lagt til grund, at de vagthavende læger, der er til stede på hospitalet, ikke faktisk og uafbrudt er beskæftiget i hele vagtperiodens længde.

63 Ifølge Domstolen er den afgørende begrundelse for dens antagelse om, at det, der karakteriserer begrebet »arbejdstid« i direktiv 93/104's forstand, foreligger ved de vagter, som lægerne udfører på selve hospitalet, den omstændighed, at de er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre arbejde, såfremt der opstår behov herfor. Som det fremgår af Simap-dommens præmis 48, skal denne forpligtelse, der udelukker, at de berørte læger kan vælge, hvor de vil opholde sig i venteperioderne, anses for at indgå i udførelsen af deres arbejde.

64 Denne konklusion påvirkes ikke af den ene omstændighed, at arbejdsgiveren stiller et værelse til rådighed for lægen, i hvilket han kan hvile sig, så længe en arbejdsindsats fra hans side ikke er påkrævet.

65 I overensstemmelse med det anførte i Simap-dommens præmis 50 bemærkes yderligere, at en læge, der — til forskel fra en læge, der er omfattet af ordningen med tilkaldevagt, som indebærer, at den pågældende permanent kan kontaktes uden at det dog kræves, at han er fysisk til stede i sundhedsinstitutionen — er forpligtet til at stå til rådighed for arbejdsgiveren på et sted, som denne har anvist, i hele vagtperiodens længde, er pålagt begrænsninger, der er væsentligt mere indgribende, da han skal opholde sig borte fra sine familiemæssige og sociale omgivelser og har mindre råderum med hensyn til at disponere over den tid, hvor

hans faglige tjenesteydelser ikke er påkrævede. Under disse omstændigheder kan en arbejdstager, der er til rådighed på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, ikke anses for at befinde sig i en hvileperiode i de perioder under vagttjenesten, hvor han ikke faktisk er fagligt beskæftiget.

66 Denne fortolkning kan ikke anfægtes med de modargumenter, som de fem medlemsstater, der har afgivet indlæg i medfør af artikel 20 i EF-statutten for Domstolen, er fremkommet med, og ifølge hvilke det vil få økonomiske og organisatoriske konsekvenser, såfremt Simap-dommen udstrækkes til et tilfælde som det, der foreligger i hovedsagen.

67 I øvrigt fremgår det af femte betragtning til direktiv 93/104, at »forbedring af arbejdstagernes sundhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn«.

68 Det fremgår af ovenstående bemærkninger i det hele, at det resultat, som Domstolen nåede frem til i Simap-dommen, hvorefter den tid, hvorunder lægerne på skadestuer udfører vagt efter ordningen med fysisk tilstedeværelse i sundhedsinstitutionen, fuldt ud skal betragtes som arbejdstid i direktiv 93/104's forstand, uanset omfanget af det arbejde, den pågældende rent faktisk har udført, ligeledes finder anvendelse for så vidt angår vagttjeneste, der efter den samme ordning udføres af en læge som Norbert Jaeger på det hospital, hvor han er ansat.

69 Under disse omstændigheder er direktiv 93/104 til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, i medfør af hvilken der antages at foreligge hviletid i de perioder i løbet af en vagttjeneste, hvorunder lægen rent faktisk ikke er pålagt at udføre et arbejde og kan hvile sig, men hvorunder han skal være til stede og til rådighed på det sted, som arbejdsgiveren har bestemt, med henblik på at udføre arbejde i en akut situation, eller såfremt han anmodes herom.

70 Denne fortolkning er nemlig den eneste, der er i overensstemmelse med formålet med direktiv 93/104, der er at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, idet arbejdstagerne faktisk sikres minimumshvileperioder. En sådan fortolkning er så meget desto mere påkrævet, når der er tale om læger, der udfører vagttjeneste i sundhedsinstitutionerne, da de perioder, hvor der ikke er behov for deres ydelser i forbindelse med akutte behandlinger, efter omstændighederne kan være af kort varighed og/eller kendetegnet ved hyppige afbrydelser, og da det i øvrigt ikke kan udelukkes, at de pågældende ud over de akutte behandlinger må overvåge de patienter, som de er tildelt ansvaret for, eller må udføre administrativt arbejde.

71 Henset til samtlige ovenstående bemærkninger skal det første og det andet spørgsmål besvares med, at direktiv 93/104 skal fortolkes således, at en vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), som en læge udfører efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet, fuldt ud skal anses for at være arbejdstid i direktivets forstand, selv om lægen har lov til at hvile sig på arbejdsstedet i de perioder, hvor hans arbejdsydelser ikke er påkrævet, og direktivet er følgelig til hinder for en lovgivning i en medlemsstat, hvorefter arbejdstagerens arbejdsfrie perioder under en sådan vagttjeneste betragtes som hviletid.

Det tredje og det fjerde spørgsmål

72 Med det tredje og det fjerde spørgsmål, som det er hensigtsmæssigt at besvare samlet, har den forelæggende ret nærmere bestemt spurgt, om direktiv 93/104 skal fortolkes på en sådan måde, at det er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter der i forbindelse med vagttjeneste, der udføres efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet — efter omstændighederne i henhold til en kollektiv overenskomst eller virksomhedsaftale, der er støttet på en kollektiv overenskomst — kan foretages en nedsættelse af den daglige hviletid på 11 timer mod kompensation »på andre tidspunkter [...] for arbejdsperioder under vagttjeneste«.

73 Det fremgår af den sammenhæng, i hvilken det tredje og det fjerde spørgsmål er stillet, at den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt forskrifterne i ArbZG's § 5, stk. 3, og § 7, stk. 2, første afsnit, opfylder kravene i direktiv 93/104.

74 I denne forbindelse bemærkes indledningsvis, at der i de nationale bestemmelser, som den forelæggende ret har henvist til, sondres mellem den situation, hvor arbejdstageren rent faktisk præsterer arbejdsydelser i vagtperioden, og den modsatte situation, idet der kun kompenseres for perioder med faktisk beskæftigelse i løbet af en sådan vagt, hvorimod de perioder under vagten, hvor arbejdstageren ikke er beskæftiget, anses for at være hviletid.

75 Som det fremgår af svaret på de to første spørgsmål, skal vagttjeneste, der udføres af en læge på det hospital, hvor han er ansat, fuldt ud anses for at være arbejdstid, uanset at arbejdstageren under denne vagt ikke konstant er faktisk beskæftiget. Direktiv 93/104 er følgelig til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter arbejdstagerens arbejdsfrie perioder under vagttjenesten i sundhedsinstitutionen sidestilles med hviletid i direktivets forstand, og der følgelig kun kompenseres for de perioder, hvor den pågældende faktisk har udført arbejde.

76 Med henblik på at give den forelæggende ret et hensigtsmæssigt svar må de krav, som opstilles i direktiv 93/104 for så vidt angår hviletid, præciseres, og det må særligt undersøges, om og i givet fald i hvilket omfang nationale bestemmelser, som ArbZG's § 5, stk. 3, og § 7, stk. 2, første afsnit, kan være omfattet af de undtagelser, der er fastsat i dette direktiv.

77 I denne sammenhæng bemærkes, at alle arbejdstagere i henhold til direktivets artikel 3 har ret til en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.

78 Medlemsstaterne er i henhold til direktivets artikel 6 forpligtet til at træffe de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres, at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en periode på syv dage ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.

79 Det fremgår imidlertid af selve ordlyden af de to ovennævnte bestemmelser, at det i princippet er i strid med disse, såfremt det i henhold til en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede er tilladt at arbejde op til 30 timer i træk, når en vagtperiode går umiddelbart forud for eller følger umiddelbart efter en normal tjeneste, eller at arbejde mere end 50 timer pr. uge inklusive vagttjeneste. Det kan kun forholde sig anderledes, såfremt den nævnte lovgivning er omfattet af en af undtagelserne i direktiv 93/104.

80 I denne forbindelse bemærkes, at det følger af den i direktivet indførte ordning, at mens det i medfør af direktivets artikel 15 som udgangspunkt er tilladt at anvende eller indføre nationale bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, præciseres det derimod i direktivets artikel 17, at kun visse bestemmelser, der er udtømmende opregnet, kan fraviges ved undtagelser, der er fastsat af medlemsstaterne eller af arbejdsmarkedets parter.

81 For det første er det af betydning, at artikel 2 i direktiv 93/104 ikke nævnes blandt de bestemmelser, som direktivet udtrykkeligt tillader, at der gøres undtagelse fra.

82 Denne omstændighed er egnet til at underbygge den konstatering, der er foretaget i nærværende doms præmis 58 og 59, hvorefter de definitioner, der er indeholdt i artikel 2, ikke frit kan fortolkes af medlemsstaterne.

83 For det andet er artikel 6 i direktiv 93/104 kun nævnt i direktivets artikel 17, stk. 1, selv om denne sidstnævnte bestemmelse utvivlsomt vedrører arbejdsopgaver, der ikke har nogen som helst forbindelse med dem, der udføres af en læge under en vagttjeneste, som han varetager efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet.

84 Artikel 18, stk. 1, litra b), nr. i), i direktiv 93/104 bestemmer ganske vist, at medlemsstaterne kan undlade at anvende artikel 6, forudsat at de overholder de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, og at de opfylder en række kumulative betingelser, der er angivet i bestemmelsen.

85 Som den tyske regering udtrykkeligt bekræftede under retsmødet, er det imidlertid uomtvisteligt, at Forbundsrepublikken Tyskland ikke har udnyttet denne undtagelsesbestemmelse.

86 For det tredje nævnes artikel 3 i direktiv 93/104 til gengæld i flere af stykkerne i direktivets artikel 17, navnlig i stk. 2, punkt 2.1, og denne bestemmelse er relevant

i forhold til hovedsagen, da den i litra c), nr. i), nævner »aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser [...], f.eks. når der er tale om [...] modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner [...]«.

87 I direktiv 93/104 anerkendes det således, at tilrettelæggelsen af vagttjenester på hospitaler og lignende institutioner har en særlig karakter, for så vidt som der efter direktivets artikel 17 er mulighed for at fastsætte undtagelser på dette område.

88 Det er på denne baggrund, at Domstolen i Simap-dommens præmis 45 fastslog, at det arbejde, der udføres af læger på skadestuer, henhører under de undtagelser, der er fastsat i bestemmelsen, for så vidt som betingelserne deri er opfyldt (jf. kendelsen i CIG-sagen, præmis 31).

89 I denne forbindelse bemærkes, at undtagelserne i direktivets artikel 17 — idet de udgør en fravigelse af den fællesskabsretlige regulering af arbejdstiden, der er indført ved direktiv 93/104 — skal fortolkes således, at deres rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som disse undtagelser giver adgang til at beskytte.

90 Desuden fremgår det af selve ordlyden af artikel 17, stk. 2, i direktiv 93/104, at gennemførelsen af en sådan undtagelse navnlig for så vidt angår længden af den daglige hviletid i direktivets artikel 3 udtrykkeligt er undergivet den betingelse, at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde

sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse. De samme betingelser gælder i henhold til artikel 17, stk. 3, i tilfælde af fravigelse af artikel 3 ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med regler, som disse parter har fastsat, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau.

91 Som allerede anført i nærværende doms præmis 81, er der imidlertid ikke hjemmel i artikel 17 i direktiv 93/104 til at fravige definitionen af begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« i direktivets artikel 2, således at de arbejdsfrie perioder, som en læge, der er forpligtet til at udføre vagttjeneste på selve hospitalet, har, anses for hviletid, selv om sådanne perioder skal anses for fuldt ud at være en del af arbejdstiden i direktivets forstand.

92 Der erindres desuden om, at direktiv 93/104 har til formål effektivt at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Henset til dette vigtige formål skal alle arbejdstagere bl.a. have passende hvileperioder, der ikke blot skal være effektive i den forstand, at de berørte personer får mulighed for at komme over den træthed, som deres arbejde afstedkommer, men som også skal være af præventiv karakter, således at risikoen for forringelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, som kontinuerlige arbejdsperioder uden nødvendig hvile kan indebære, nedsættes så meget som muligt.

93 I denne henseende fremgår det af præmis 15 i dommen i sagen Det Forenede Kongerige mod Rådet, at der skal anlægges en vid fortolkning af begreberne »sikkerhed« og »sundhed« i traktatens artikel 118 A, som er hjemmel for direktiv 93/104, således at de omfatter samtlige faktorer, fysiske eller af anden karakter, der kan påvirke arbejdstagerens sundhed og sikkerhed i arbejdsmiljøet, herunder visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. I samme præmis i

den nævnte dom har Domstolen endvidere udtalt, at en sådan fortolkning har støtte i præamblen til statutterne for Verdenssundhedsorganisationen, som alle medlemsstaterne er medlemmer af, og hvori sundhed defineres som en tilstand af fuldkommen fysisk, åndeligt og socialt velvære og ikke blot frihed for sygdom og invaliditet.

94 Det fremgår af det foregående, at de »tilsvarende kompenserende hvileperioder«, der er omhandlet i artikel 17, stk. 2 og 3, i direktiv 93/104, for både at være i overensstemmelse med disse kriterier og for at opfylde direktivets formål som angivet i nærværende doms præmis 92 skal være kendetegnet ved, at arbejdstageren i løbet af disse perioder ikke har nogen forpligtelse over for arbejdsgiveren, der kan forhindre ham i frit og uafbrudt at hellige sig sine egne interesser med henblik på at neutralisere de virkninger, som arbejdet har for hans sikkerhed og sundhed. Disse hvileperioder skal desuden følge umiddelbart efter den arbejdstid, som de har til formål at kompensere for, med henblik på at undgå, at der opstår en tilstand af træthed eller overanstrengelse hos arbejdstageren som følge af flere på hinanden følgende arbejdsperioder.

95 Med henblik på at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed skal der derfor som hovedregel være en stadig vekslen mellem arbejdsperioder og hvileperioder. For at kunne hvile sig effektivt skal arbejdstageren have mulighed for at være væk fra sit arbejde i et bestemt antal timer, der ud over at udgøre en uafbrudt periode også skal følge lige efter en arbejdsperiode, for at han kan slappe af og forvinde den træthed, der er uløseligt forbundet med udøvelsen af hans arbejdsopgaver. Dette krav gør sig i endnu højere grad gældende, når den normale daglige arbejdstid under fravigelse af hovedreglen forlænges med udførelse af en vagttjeneste.

96 Derimod kan en række arbejdsperioder, der afvikles, uden at der ind imellem er indføjet den nødvendige hviletid, i givet fald skade arbejdstageren, eller der er i det

mindste en risiko for, at hans fysiske kapacitet overskrides, hvorved hans sundhed og sikkerhed bringes i fare. En hviletid, der følger efter disse perioder, er således ikke egnet til på passende måde at sikre, at de omhandlede interesser beskyttes. Som anført i nærværende doms præmis 70, er denne risiko i endnu højere grad aktuel, når der er tale om vagttjeneste, som en læge udfører i en sundhedsinstitution, navnlig når en sådan tjeneste følger lige efter den normale arbejdstid.

97 Under disse omstændigheder skal den forøgelse af den daglige arbejdstid, som medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter i medfør af artikel 17 i direktiv 93/104 kan indføre ved at nedsætte varigheden af den hviletid, som arbejdstageren råder over i løbet af en given arbejdsdag, bl.a. på hospitaler og lignende institutioner, i princippet udlignes ved indrømmelse af tilsvarende kompenserende hvileperioder, der består af en sammenhængende periode på et antal timer, der svarer til den foretagne nedsættelse, og som arbejdstageren skal kunne udnytte, før han påbegynder den næste arbejdsperiode. Det forhold, at sådanne hvileperioder kun tildeles »på andre tidspunkter«, hvorved de ikke længere har direkte forbindelse med den arbejdsperiode, der er forlænget som følge af overarbejdstimer, tager som udgangspunkt ikke på passende måde hensyn til nødvendigheden af at respektere de generelle principper om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, der udgør grundlaget for den fællesskabsretlige ordning vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden.

98 Det er faktisk kun under ganske særlige omstændigheder, at det efter artikel 17 er tilladt at yde arbejdstageren en anden »passende beskyttelse«, når det af objektive grunde ikke er muligt at yde tilsvarende kompenserende hvileperioder.

99 I den foreliggende sag er det imidlertid end ikke gjort gældende, at der forligger sådanne grunde i forbindelse med en lovgivning som den, der er omhandlet i hovedsagen.

100 Desuden kan den nedsættelse af den daglige hvileperiode på 11 sammenhængende timer, der i visse tilfælde og under visse betingelser er tilladt efter direktiv 93/104, ikke føre til, at den maksimale ugentlige arbejdstid, der er fastsat i direktivets artikel 6, overskrides derved, at en arbejdstager pålægges at udføre sine aktiviteter i mere end 48 timer i gennemsnit, inklusive overarbejde, i løbet af en periode på syv dage, selv om denne inkluderer vagttjeneste, der omfatter perioder, hvorunder arbejdstageren ganske vist er til stede på arbejdspladsen, men ikke udfører faktiske arbejdsopgaver.

101 Som anført i nærværende doms præmis 83, er der ikke hjemmel i artikel 17 til at fravige artikel 6 for så vidt angår aktiviteter som dem, der er omhandlet i hovedsagen.

102 Henset til det ovenfor anførte må det fastslås, at nationale bestemmelser som dem, der er indeholdt i ArbZG's § 5, stk. 3, og § 7, stk. 2, første afsnit, ikke kan henføres under de undtagelser, der er fastsat i direktiv 93/104.

103 Under disse omstændigheder skal det tredje og det fjerde spørgsmål besvares med, at direktiv 93/104 skal fortolkes således,

— at direktivet under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen, er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter der i forbindelse med

vagttjeneste, der udføres efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet — eventuelt i kraft af en kollektiv overenskomst eller virksomhedsaftale, der er støttet på en kollektiv overenskomst — kun ydes kompensation for de vagtperioder, hvorunder arbejdstageren faktisk har udført arbejde

— at anvendelsen af undtagelsesbestemmelsen i direktivets artikel 17, stk. 2, punkt 2.1, litra c), nr. i), på en nedsættelse af den daglige hvileperiode på 11 sammenhængende timer som følge af udførelsen af en vagttjeneste, der følger efter den normale arbejdstid, er betinget af, at tilsvarende kompenserende hvileperioder indrømmes de pågældende arbejdstagere på tidspunkter, der følger umiddelbart efter de tilsvarende arbejdsperioder

— at en sådan nedsættelse af den daglige hvileperiode i øvrigt under ingen omstændigheder må medføre, at den maksimale ugentlige arbejdstid, der er fastsat i direktivets artikel 6, overskrides.

Sagens omkostninger

104 De udgifter, der er afholdt af den tyske, den danske, den franske og den nederlandske regering og af Det Forenede Kongeriges regering samt af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein ved kendelse af 12. marts 2002, for ret:

1) **Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at en vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), som en læge udfører efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet, fuldt ud skal anses for at være arbejdstid i direktivets forstand, selv om lægen har lov til at hvile sig på arbejdsstedet i de perioder, hvor hans arbejdsydelser ikke er påkrævet, og direktivet er følgelig til hinder for en lovgivning i en medlemsstat, hvorefter arbejdstagerens arbejdsfrie perioder under en sådan vagttjeneste betragtes som hviletid.**

2) **Direktiv 93/104 skal endvidere fortolkes således,**

— **at direktivet under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen, er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorefter der i for-**

bindelse med vagttjeneste, der udføres efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet — eventuelt i kraft af en kollektiv overenskomst eller virksomhedsaftale, der er støttet på en kollektiv overenskomst — kun ydes kompensation for de vagtperioder, hvorunder arbejdstageren faktisk har udført arbejde

— at anvendelsen af undtagelsesbestemmelsen i direktivets artikel 17, stk. 2, punkt 2.1, litra c), nr. i), på en nedsættelse af den daglige hvileperiode på 11 sammenhængende timer som følge af udførelsen af en vagttjeneste, der følger efter den normale arbejdstid, er betinget af, at tilsvarende kompenserende hvileperioder indrømmes de pågældende arbejdstagere på tidspunkter, der følger umiddelbart efter de tilsvarende arbejdsperioder

— at en sådan nedsættelse af den daglige hvileperiode i øvrigt under ingen omstændigheder må medføre, at den maksimale ugentlige arbejdstid, der er fastsat i direktivets artikel 6, overskrides.

Rodríguez Iglesias Wathelet Schintgen

Timmermans Gulmann Edward

Jann Skouris Macken

Colneric von Bahr

Cunha Rodrigues Rosas

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 9. september 2003.

R. Grass

Justitssekretær

G.C. Rodríguez Iglesias

Præsident