ARREST VAN HET HOF

9 september 2003 *

In zaak C-151/02,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 234 EG van het Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Duitsland), in het aldaar aanhangige geding tussen

Landeshauptstadt Kiel

en

Norbert Jaeger,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging 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), en met name de artikelen 2, punt 1, en 3 daarvan,

* Procestaal: Duits.

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: G. C. Rodríguez Iglesias, president, M. Wathelet, R. Schintgen (rapporteur) en C. W. A. Timmermans, kamerpresidenten, C. Gulmann, D. A. O. Edward, P. Jann, V. Skouris, F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues en A. Rosas, rechters,

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
griffier: H. A. Rühl, hoofdadministrateur,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— de Landeshauptstadt Kiel, vertegenwoordigd door W. Weißleder, Rechtsanwalt,

— N. Jaeger, vertegenwoordigd door F. Schramm, Rechtsanwalt,

— de Duitse regering, vertegenwoordigd door W.-D. Plessing en M. Lumma als gemachtigden,

— de Deense regering, vertegenwoordigd door J. Molde als gemachtigde,

— de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door H. G. Sevenster als gemachtigde,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door P. Ormond als gemachtigde, bijgestaan door K. Smith, barrister,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door A. Aresu en H. Kreppel als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van de Landeshauptstadt Kiel, vertegenwoordigd door W. Weißleder, M. Bechtold en D. Seckler, Rechtsanwälte; N. Jaeger, vertegenwoordigd door F. Schramm; de Duitse regering, vertegenwoordigd door W.-D. Plessing; de Franse regering, vertegenwoordigd door C. Lemaire als gemachtigde; de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door N. A. J. Bel als gemachtigde; de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door P. Ormond, bijgestaan door K. Smith, en de Commissie, vertegenwoordigd door H. Kreppel en F. Hoffmeister als gemachtigde, ter terechtzitting van 25 februari 2003,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 8 april 2003,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 12 maart 2002, gewijzigd bij beschikking van 25 maart daaraanvolgend, ingekomen bij het Hof op 26 april 2002, heeft het Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein krachtens artikel 234 EG vier prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging 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), en met name van de artikelen 2, punt 1, en 3 daarvan.

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen de Landeshauptstadt Kiel (hierna: „stad Kiel") en N. Jaeger over de definitie van de begrippen „arbeidstijd" en „rusttijd" in de zin van richtlijn 93/104 in het kader van de door een arts in een ziekenhuis verrichte beschikbaarheidsdienst („Bereitschaftsdienst").

Toepasselijke bepalingen

Bepalingen van gemeenschapsrecht

3 Overeenkomstig artikel 1 ervan stelt richtlijn 93/104 minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid vast op het gebied van de organisatie van de

arbeidstijd, en is zij van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren, met uitzondering van het weg-, lucht-, zee- en spoorwegvervoer, de binnenvaart, de zeevisserij, andere activiteiten op zee, alsmede de activiteiten van artsen in opleiding.

4 Onder het opschrift „Definities" bepaalt artikel 2 van deze richtlijn:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

1. arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken;

2. rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is;

[...]"

5 Afdeling II van richtlijn 93/104 bepaalt welke maatregelen de lidstaten moeten treffen opdat alle werknemers met name dagelijkse en wekelijkse minimumrustperiodes genieten en regelt tevens de maximale wekelijkse arbeidstijd.

6 Artikel 3 van deze richtlijn, getiteld „Dagelijkse rusttijd", luidt als volgt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten."

7 Wat de maximale wekelijkse arbeidstijd betreft bepaalt artikel 6 van deze richtlijn:

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

[...]

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

8 Artikel 15 van richtlijn 93/104 bepaalt:

„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."

9 Artikel 16 van deze richtlijn luidt:

„De lidstaten mogen een referentieperiode vaststellen die:

[...]

2. voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd), niet langer is dan vier maanden.

[...]"

10 Deze richtlijn voorziet in een reeks afwijkingen op verschillende van haar basisregels, gelet op de bijzonderheden van bepaalde activiteiten en mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Artikel 17 bepaalt in dit verband:

„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, 4, 5, 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, en met name wanneer het gaat om:

a) leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid;

b) arbeidskrachten in gezins- of familieverband;

c) werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen.

2. Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming, kan bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners worden afgeweken:

2.1. van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16:

[...]

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

i) opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen of soortgelijke instellingen, tehuizen en gevangenissen,

[...]

iii) pers, radio, televisie, filmproductie, post en telecommunicatie, diensten van ambulances, brandweer en civiele bescherming,

[...]

3. Van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 mag worden afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau of, conform de door deze sociale partners vastgelegde regels, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een lager niveau.

[...]

De afwijkingen bedoeld in de eerste en de tweede alinea zijn slechts toegestaan mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in uitzonderlijke gevallen waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is, de betrokken werknemers een passende bescherming wordt geboden.

[...]"

11 Artikel 18 van richtlijn 93/104 luidt als volgt:

„1. a) De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 23 november 1996 aan deze richtlijn te voldoen of vergewissen zich er uiterlijk op die datum van dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige maatregelen nemen; de lidstaten nemen in dit laatste geval alle noodzakelijke maatregelen om te allen tijde de door deze richtlijn geëiste resultaten te kunnen waarborgen.

b) i) Een lidstaat kan evenwel, 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:

— geen enkele werkgever verlangt dat een werknemer meer dan achtenveertig uur werkt tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, punt 2, bedoelde referentieperiode, tenzij de werknemer met het verrichten van dergelijke arbeid heeft ingestemd;

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

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

— 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;

— de werkgever verstrekt de bevoegde autoriteiten, op hun verzoek, inlichtingen over de gevallen waarin werknemers ermee hebben ingestemd om langer dan achtenveertig uur te werken tijdens een periode van zeven dagen, berekend als gemiddelde van de in artikel 16, punt 2, bedoelde referentieperiode.

[...]"

Bepalingen van nationaal recht

12 In het Duitse arbeidsrecht wordt onderscheid gemaakt tussen dienstwaarneming („Arbeitsbereitschaft"), beschikbaarheidsdienst of wachtdienst („Bereitschaftsdienst"), en bereikbaarheidsdienst („Rufbereitschaft").

13 Deze drie begrippen zijn in de betrokken nationale regeling niet omschreven, doch de kenmerken ervan vloeien voort uit de rechtspraak.

14 Dienstwaarneming („Arbeitsbereitschaft") betreft de situatie waarin de werknemer zich ter beschikking van zijn werkgever moet houden op zijn werkplek en voorts permanent alert moet zijn om indien nodig onmiddellijk te kunnen handelen.

15 Bij beschikbaarheidsdienst of wachtdienst („Bereitschaftsdienst") moet de werknemer op een door de werkgever bepaalde plek aanwezig zijn, binnen of buiten diens instelling, en zich gereed houden om op verzoek van zijn werkgever de dienst waar te nemen, maar hij mag rusten of zich naar eigen keuze bezighouden zolang geen beroepswerkzaamheden van hem wordt verlangd.

16 Bereikbaarheidsdienst („Rufbereitschaft") wordt er door gekenmerkt dat de werknemer niet verplicht is om op een door de werkgever aangewezen plek beschikbaar te blijven, maar het volstaat dat hij ieder ogenblik bereikbaar is om op oproep zijn beroepswerkzaamheden binnen een korte termijn te kunnen verrichten.

17 In het Duitse recht wordt in het algemeen enkel dienstwaarneming („Arbeitsbereitschaft") volledig als arbeidstijd aangemerkt. Zowel beschikbaarheidsdienst („Bereitschaftsdienst") als bereikbaarheidsdienst („Rufbereitschaft") worden daarentegen als rusttijd aangemerkt, behalve voor het gedeelte van de dienst waarin de werknemer zijn beroepswerkzaamheden daadwerkelijk heeft uitgeoefend.

18 In Duitsland is de regeling inzake arbeidstijd en rusttijd opgenomen in het Arbeitszeitgesetz (arbeidstijdenwet) van 6 juni 1994 (BGBl. 1994 I, blz. 1170; hierna: „ArbZG"), dat is vastgesteld ter omzetting van richtlijn 93/104.

19 § 2, lid 1, ArbZG omschrijft arbeidstijd als de tijd van het begin tot het einde van de arbeid, zonder de pauzes.

20 In § 3 ArbZG is bepaald:

„De arbeidstijd van een werknemer mag per dag niet meer dan 8 uur bedragen. De arbeidstijd kan slechts worden verlengd tot 10 uur indien binnen een tijdvak van zes kalendermaanden of 24 weken gemiddeld niet meer dan 8 uur per dag wordt gewerkt."

21 § 5 ArbZG luidt als volgt:

„(1) De werknemers moeten na beëindiging van de dagelijkse arbeidstijd een ononderbroken rusttijd genieten van ten minste 11 uur.

(2) De duur van de in lid 1 bedoelde rusttijd kan in ziekenhuizen en andere instellingen voor behandeling, verpleging en verzorging van personen, in horecabedrijven en andere etablissementen waar consumpties worden aangeboden of onderdak wordt verschaft, in vervoersbedrijven, bij de omroep, alsmede in de landbouw en veehouderij met maximaal één uur worden verkort, mits iedere verkorting van de rusttijd binnen een kalendermaand of binnen vier weken wordt gecompenseerd door verlenging van een andere rusttijd tot minstens 12 uur.

(3) In afwijking van lid 1, mogen in ziekenhuizen en andere instellingen voor behandeling, verpleging en verzorging van personen, verkortingen van de rusttijd als gevolg van tijdens de beschikbaarheids- of de bereikbaarheidsdienst verrichte werkzaamheden, welke niet meer dan de helft van de rusttijd in beslag neemt, op andere tijdstippen worden gecompenseerd.

[...]"

22 § 7 ArbZG luidt:

„(1) Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij bedrijfsakkoord op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden toegestaan dat:

1. in afwijking van § 3,

a) de arbeidstijd, zelfs zonder compensatie, tot meer dan 10 uur per dag wordt verlengd, wanneer de arbeidstijd regelmatig en in een aanzienlijke mate beschikbaarheidsdienst omvat,

b) een ander compensatietijdvak wordt vastgesteld,

c) de arbeidstijd, zonder compensatie, tot 10 uur per dag wordt verlengd gedurende maximaal 60 dagen per jaar,

[...]

(2) Voorzover de gezondheid van de werknemers door een overeenkomstige compensatietijd wordt beschermd, mag bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij bedrijfsakkoord op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst voorts worden toegestaan dat:

1. rusttijden, in afwijking van § 5, lid 1, in geval van beschikbaarheids- of bereikbaarheidsdienst aan de bijzonderheden van deze diensten worden aangepast, en met name dat verkorting van de rusttijd als gevolg van tijdens die diensten verrichte werkzaamheden, op andere tijdstippen worden gecompenseerd;

[...]

3. de regelingen van de §§ 3, 4, 5, lid 1, en 6, lid 2, in geval van behandeling, verpleging en verzorging van personen, in overeenstemming met de bijzondere kenmerken van deze werkzaamheden en met het welzijn van deze personen, worden aangepast;

4. de regelingen van de §§ 3, 4 en 5, lid 1, en 6, lid 2, in geval van organen en bedrijven van de federale regering, de Länder, de gemeenten en overige publiekrechtelijke lichamen, instellingen of stichtingen evenals in geval van andere werkgevers die gebonden zijn aan collectieve arbeidsovereenkomsten die

voor de overheid gelden of in principe een zelfde inhoud als laatstgenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten hebben, overeenkomstig de aard van de betreffende activiteiten worden aangepast.

[...]"

23 § 25 ArbZG bepaalt:

„Indien op het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet een geldende collectieve arbeidsovereenkomst of een overeenkomst die ook na dit tijdstip effect blijft sorteren, afwijkende voorschriften bevat ingevolge § 7, leden 1 of 2 [...], die de in genoemde bepalingen vastgestelde maxima overschrijden, blijven deze voorschriften onverkort gelden. Bedrijfsakkoorden op basis van collectieve arbeidsovereenkomsten worden gelijkgesteld met de in de eerste volzin bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten [...]"

24 De Bundesangestelltentarifvertrag (ambtenaren-cao in Duitsland; hierna: „BAT") bepaalt met name het volgende:

„§ 15 Normale arbeidstijd

(1) De normale arbeidstijd bedraagt gemiddeld 38½ uur (exclusief pauzes) per week. In het algemeen wordt de gemiddelde normale wekelijkse arbeidstijd over een tijdvak van acht weken berekend. [...]

(2) De normale arbeidstijd kan worden verlengd

a) tot tien uur per dag (gemiddeld 49 uur per week) indien de arbeidstijd regelmatig dienstwaarneming (‚Arbeitsbereitschaft') van gemiddeld minstens twee uur per dag omvat,

b) tot elf uur per dag (gemiddeld 54 uur per week) indien de arbeidstijd regelmatig dienstwaarneming (‚Arbeitsbereitschaft') van gemiddeld minstens drie uur per dag omvat,

c) tot twaalf uur per dat (gemiddeld 60 uren per week) indien de werknemer enkel op de werkplek aanwezig behoeft te zijn om indien nodig werkzaamheden te verrichten.

[...]

(6 bis) De werknemer is verplicht om op verlangen van de werkgever buiten de normale arbeidstijd op een door de werkgever bepaalde plaats te verblijven, waar op hem een beroep kan worden gedaan om indien nodig werkzaamheden te verrichten (beschikbaarheidsdienst [‚Bereitschaftsdienst']). De werkgever mag slechts beschikbaarheidsdienst (Bereitschaftsdienst) verlangen wanneer weliswaar te verwachten is dat werkzaamheden zullen moeten worden verricht, maar de ervaring leert dat het grootste gedeelte van de tijd niet zal behoeven te worden gewerkt.

Voor de berekening van de vergoeding wordt de tijd van de beschikbaarheidsdienst met inbegrip van de verrichte arbeid, op basis van hetgeen volgens de

ervaring gemiddeld het aandeel aan vereiste werkzaamheden is, in arbeidstijd omgerekend en volgens de vergoeding voor overuren beloond [...]

De aldus berekende arbeidstijd kan in plaats daarvan tot het einde van de derde kalendermaand ook met overeenkomstige vrije tijd worden gecompenseerd (vrijetijdcompensatie) [...]"

25 Parallel aan § 15, lid 6 bis, BAT, zijn de sociale partners bijzondere regelingen („Sonderregelungen") overeengekomen voor het personeel van ziekenhuizen, verpleeghuizen, verzorgingstehuizen en kraamklinieken en overige centra en instellingen waar de verzorgde personen onder behandeling van een arts staan (hierna: „SR 2 a"). De bijzondere regelingen voor artsen en tandartsen in de in SR 2 a bedoelde centra en instellingen (hierna: „SR 2 c") zijn als volgt geformuleerd:

„Nr. 8

Betreffende § 15, lid 6 bis [...]

Beschikbaarheidsdienst (‚Bereitschaftsdienst'), bereikbaarheidsdienst (‚Rufbereitschaft')

[...]

(2) Voor de berekening van de vergoeding wordt de tijd van de beschikbaarheidsdienst met inbegrip van de verrichte werkzaamheden, als volgt in arbeidstijd omgezet:

a) naar de mate van de werkzaamheden die naar de ervaring leert gedurende de beschikbaarheidsdienst gemiddeld moeten worden verricht, wordt de tijd van de beschikbaarheidsdienst als volgt tot arbeidstijd omgerekend:

Categorie	Werkzaamheden gedurende beschikbaarheidsdienst	Omzetting in arbeidstijd
A	van 0 tot 10 %	15 %
B	van meer dan 10 tot 25 %	25 %
C	van meer dan 25 tot 40 %	40 %
D	van meer dan 40 tot 49 %	55 %

Een op basis hiervan in categorie A ingedeelde beschikbaarheidsdienst wordt heringedeeld in categorie B indien de ervaring leert dat van de werknemer gedurende zijn dienst tussen 22 en 6 uur gemiddeld meer dan drie keer werkzaamheden worden verlangd.

b) Bovendien wordt overeenkomstig het aantal door de werknemer in elke kalendermaand verrichte beschikbaarheidsdiensten de tijd van elke beschikbaarheidsdienst als volgt in arbeidstijd omgezet:

Aantal keren beschikbaarheidsdienst per kalendermaand	Omzetting in arbeidstijd
eerste tot en met achtste beschikbaarheidsdienst	25 %
negende tot en met twaalfde beschikbaarheidsdienst	35 %
dertiende en volgende beschikbaarheidsdienst	45 %

[...]

(7) Per kalendermaand mogen

in de categorieën A en B niet meer dan zeven,

in de categorieën C en D niet meer dan zes beschikbaarheidsdiensten worden verlangd.

Deze aantallen mogen tijdelijk worden overschreden indien anders de verzorging van de patiënten niet zou zijn verzekerd [...]

[...]"

Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

26 Blijkens de verwijzingsbeschikking is tussen partijen in het hoofdgeding in geding of de tijd besteed aan de beschikbaarheidsdienst die door de stad Kiel in het door haar beheerde ziekenhuis wordt georganiseerd, als arbeidstijd of als rusttijd moet worden aangemerkt. Het geding voor de verwijzende rechter betreft uitsluitend de arbeidsrechtelijke aspecten die verband houden met de perioden van beschikbaarheidsdienst en niet de voorwaarden voor vergoeding daarvoor.

27 Jaeger werkt sinds 1 mei 1992 als assistent-arts op de afdeling chirurgie van genoemd ziekenhuis. Zijn dienst komt overeen met 3/4 van de normale wekelijkse werktijd (dat wil zeggen 28,875 uur per week). Voorts moet hij krachtens een aanvullende overeenkomst beschikbaarheidsdiensten vervullen van categorie D van nr. 8, lid 2, van SR 2 c. Partijen in het hoofdgeding zijn in de arbeidsovereenkomst overeengekomen dat de BAT daarop van toepassing zal zijn.

28 Jaeger verricht regelmatig zes keer per maand beschikbaarheidsdienst, hetgeen ten dele door extra vrije tijd en ten dele door de betaling van extra salaris wordt gecompenseerd.

29 De beschikbaarheidsdienst volgt op de normale werktijd en duurt 16 uur op werkdagen, 25 uur op zaterdag (van zaterdagochtend 8.30 uur tot zondagochtend 9.30 uur) en 22 uur en 45 minuten op zondag (van zondagochtend 8.30 uur tot maandagochtend 7.15 uur).

30 De beschikbaarheidsdiensten zijn als volgt georganiseerd: Jaeger is aanwezig in het ziekenhuis en moet indien nodig zijn beroepswerkzaamheden verrichten. Hij beschikt in het ziekenhuis over een kamer met een bed waar hij mag slapen wanneer zijn diensten niet nodig zijn. Over de gepaste aard van dit onderkomen bestaat onenigheid. Onomstreden is daarentegen dat de tijd waarin van Jaeger beroepswerkzaamheden worden verlangd gemiddeld 49 % van de beschikbaarheidsdienst uitmaakt.

31 Jaeger meent dat de beschikbaarheidsdiensten die hij als assistent-arts of dienstdoend arts in het kader van de spoedgevallendienst verricht, op grond van de rechtstreekse toepassing van richtlijn 93/104 volledig als arbeidstijd in de zin van het ArbZG moeten worden aangemerkt. De uitlegging die het Hof in het arrest van 3 oktober 2000, Simap (C-303/98, Jurispr. blz. I-7963), aan het begrip arbeidstijd heeft gegeven, kan worden toegepast op de onderhavige zaak die een in wezen soortgelijke situatie betreft. In het bijzonder zijn de verplichtingen van de beschikbaarheidsdienst in Spanje, waar het in de zaak die tot het arrest Simap heeft geleid om ging, vergelijkbaar met de verplichtingen die voor hem gelden. Bijgevolg is § 5, lid 3, ArbZG in strijd met richtlijn 93/104 zodat deze bepaling niet kan worden toegepast. Belanghebbende voegt daaraan toe dat de stad Kiel geen beroep kan doen op de afwijkingsbepalingen van artikel 17 van deze richtlijn, waarin uitzonderingen zijn opgenomen die louter de duur van de rusttijden betreffen, onafhankelijk van het begrip arbeidstijd.

32 De stad Kiel betoogt daarentegen dat volgens vaste rechtspraak van de nationale rechters en het grootste gedeelte van de doctrine de perioden van inactiviteit gedurende de beschikbaarheidsdienst als rusttijd en niet als arbeidstijd moeten worden aangemerkt. Elke andere uitlegging zou de §§ 5, lid 3, en 7, lid 2, ArbZG

zinloos maken. Voorts kan het reeds aangehaalde arrest Simap niet op het onderhavige geval worden toegepast; de betrokken Spaanse artsen oefenden hun werkzaamheden immers voltijds in de centra voor eerstelijnszorg uit, terwijl op de Duitse artsen gedurende gemiddeld maximaal 49 % van de beschikbaarheidsdienst een beroep wordt gedaan om beroepswerkzaamheden te verrichten. Ten slotte valt de nationale regeling waarbij uitzonderingen worden gemaakt op de arbeidsduur, onder artikel 17, lid 2, van richtlijn 93/104 en beschikken de lidstaten op dit gebied over een ruime beoordelingsmarge. Het zou overbodig zijn geweest om artikel 2 van deze richtlijn uitdrukkelijk in artikel 17 daarvan te noemen aangezien artikel 2 enkel definities bevat.

33 In eerste aanleg heeft het Arbeitsgericht Kiel (Duitsland) bij vonnis van 8 november 2001 het verzoek van Jaeger toegewezen op grond dat de beschikbaarheidsdiensten die hij in het ziekenhuis van Kiel moet verrichten, volledig als arbeidstijd in de zin van § 2 ArbZG moeten worden verrekend.

34 De stad Kiel heeft de zaak vervolgens voor het Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein gebracht.

35 Deze rechter merkt op dat het begrip beschikbaarheidsdienst („Bereitschaftsdienst") in het ArbZG niet uitdrukkelijk is omschreven. Het begrip betreft de verplichting om op een bepaalde door de werkgever aangewezen plaats aanwezig te zijn en zich gereed te houden om indien nodig meteen beroepswerkzaamheden te verrichten. Er is geen „actieve oplettendheid" („wache Achtsamkeit") vereist, en buiten de perioden van daadwerkelijke werkzaamheden, kan de werknemer rusten of zich naar eigen keuze bezighouden. Gedurende de beschikbaarheidsdienst behoeft hij niet op eigen initiatief zijn beroepswerkzaamheden te verrichten, maar moet dit enkel op aanwijzing van zijn werkgever doen.

36 Jaeger verrichtte een dergelijke beschikbaarheidsdienst die volgens Duits recht verrekend wordt als rusttijd en niet als arbeidstijd, met uitzondering van het gedeelte van die dienst waarin de werknemer zijn beroepswerkzaamheden daadwerkelijk heeft uitgeoefend. Deze opvatting volgt uit de §§ 5, lid 3, en 7, lid 2, ArbZG. Dat de verkorting van de rusttijd wegens het verrichten van werkzaamheden gedurende de beschikbaarheidsdienst op andere tijdstippen kan worden gecompenseerd, duidt er immers op dat deze dienst als rusttijd geldt zolang de belanghebbende niet daadwerkelijk zijn beroepswerkzaamheden dient uit te oefenen. Dit was de bedoeling van de nationale wetgever, aangezien blijkens de voorstukken op een beschikbaarheidsdienst arbeidstijd kan volgen.

37 De verwijzende rechter staat op het standpunt dat in casu moet worden bepaald of beschikbaarheidsdienst in zijn geheel moet worden aangemerkt als arbeidstijd, zelfs indien de belanghebbende niet daadwerkelijk zijn beroepswerkzaamheden verricht, maar integendeel gedurende die dienst mag slapen. Deze vraag is in het reeds aangehaalde arrest Simap niet gesteld en het Hof heeft die dus ook niet beantwoord.

38 Indien op deze vraag geen duidelijk antwoord kan worden gegeven, is de oplossing van het geschil afhankelijk van de vraag of § 5, lid 3, ArbZG in strijd is met artikel 2, punten 1 en 2, van richtlijn 93/104.

39 Ten slotte, rekening gehouden met de subsidiaire vraag — gericht op de vaststelling dat Jaeger in het kader van de in zijn overeenkomst omschreven verplichtingen niet verplicht is om uit hoofde van zijn normale dienst en zijn beschikbaarheidsdienst, met inbegrip van overuren, gedurende meer dan tien uren per dag en meer dan gemiddeld 48 uren per week te werken — en gelet op het feit dat de stad Kiel zich in dit opzicht op de §§ 5, lid 3, en 7, lid 2, ArbZG baseert, moet worden beslist of deze bepalingen binnen de beoordelingsmarge vallen die richtlijn 93/104 de lidstaten en de sociale partners toestaat.

40 Indien de beschikbaarheidsdiensten volledig als arbeidstijd zouden moeten worden aangemerkt en de nationale organisatie van deze diensten als strijdig met artikel 3 van richtlijn 93/104 zou worden beschouwd omdat de rusttijd van elf aaneengesloten uren niet alleen kan worden verkort maar tevens onderbroken, zou de Duitse regeling immers niettemin onder artikel 17, lid 2, van deze richtlijn kunnen vallen.

41 Indien de nationale wettelijke regeling of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst de werknemers voldoende rusttijd garanderen — ook al beschouwen zij beschikbaarheidsdienst als rusttijd — zouden de doelen van richtlijn 93/104, te weten het verzekeren van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in de Gemeenschap, veilig kunnen worden gesteld.

42 In die omstandigheden meende het Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein dat voor de beslechting van het bij hem aanhangige geding de uitlegging van het gemeenschapsrecht noodzakelijk was, en heeft het besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken over de volgende vragen:

„1) Is de beschikbaarheidsdienst (‚Bereitschaftsdienst') van een werknemer in een ziekenhuis in het algemeen aan te merken als arbeidstijd in de zin van artikel 2, sub 1, van richtlijn 93/104/EG, en wel ook voorzover het de werknemer is toegestaan in perioden waarin op hem geen beroep wordt gedaan, te slapen?

2) Is een nationale regeling waarin beschikbaarheidsdienst (‚Bereitschaftsdienst') als rusttijd wordt aangemerkt zolang geen beroep op de werknemer wordt gedaan, in strijd met artikel 3 van richtlijn 93/104 EG, wanneer die dienst erin bestaat dat hij in een ziekenhuis in een hem ter beschikking gestelde ruimte verblijft en op oproep werkzaamheden verricht?

3) Is een nationale regeling die een verkorting van de dagelijks rusttijd van elf uren in ziekenhuizen en andere instellingen voor behandeling, verpleging en verzorging van personen toelaat, in die zin dat de tijdens beschikbaarheidsdienst (‚Bereitschaftsdienst') of bereikbaarheidsdienst (‚Rufbereitschaft') gewerkte uren, welke niet meer dan de helft van de rusttijd bedragen, op een ander tijdstip worden gecompenseerd, in strijd met richtlijn 93/104/EG?

4) Is een nationale regeling die toelaat dat in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een bedrijfsakkoord op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst, wordt bepaald dat rusttijden in geval van beschikbaarheidsdienst (‚Bereitschaftsdienst') en bereikbaarheidsdienst (‚Rufbereitschaft') kunnen worden aangepast aan de specifieke omstandigheden van deze diensten, en met name dat verkortingen van de rusttijd als gevolg van werkzaamheden tijdens deze diensten, op andere tijdstippen worden gecompenseerd, in strijd met richtlijn 93/104/EG?"

De prejudiciële vragen

43 Vooraf moet er aan worden herinnerd, dat het Hof in het kader van een procedure krachtens artikel 234 EG niet bevoegd is om zich uit te spreken over de verenigbaarheid van nationale bepalingen met het gemeenschapsrecht of om nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen uit te leggen. Wél is het bevoegd om de verwijzende rechter alle uitleggingsgegevens met betrekking tot het gemeenschapsrecht te verschaffen die hem in staat stellen deze verenigbaarheid te beoordelen bij de beslechting van het bij hem aanhangige geding (zie met name arresten van 15 december 1993, Hünermund e.a., C-292/92, Jurispr. blz. I-6787, punt 8; 3 mei 2001, Verdonck e.a., C-28/99, Jurispr. blz. I-3399, punt 28, en 27 november 2001, Lombardini en Mantovani, C-285/99 en C-286/99, Jurispr. blz. I-9233, punt 27).

De eerste en de tweede vraag

44 Gelet op hetgeen in het voorgaande punt in herinnering is gebracht, moeten de eerste twee vragen, die tezamen moeten worden onderzocht, in die zin worden begrepen dat daarmee in wezen wordt gevraagd of richtlijn 93/104 aldus moet worden uitgelegd dat de beschikbaarheidsdienst (‚Bereitschaftsdienst') die een arts verricht volgens het systeem van fysieke aanwezigheid in het ziekenhuis, volledig als arbeidstijd in de zin van de richtlijn moet worden aangemerkt, zelfs indien belanghebbende in de tijd dat niet van zijn diensten gebruik wordt gemaakt op zijn werkplek mag slapen, zodat deze richtlijn zich verzet tegen de regeling van een lidstaat die perioden van inactiviteit van de werknemer in het kader van een dergelijke beschikbaarheidsdienst als rusttijden aanmerkt.

45 Voor de beantwoording van deze aldus geherformuleerde vragen, moet meteen worden vastgesteld dat zowel uit artikel 118 A EG-Verdrag (de artikelen 117-120 EG-Verdrag zijn vervangen door de artikelen 136 EG-143 EG), dat de rechtsgrondslag van richtlijn 93/104 vormt, als uit de eerste, de vierde, de zevende en de achtste overweging van de considerans van deze richtlijn en uit de bewoordingen van artikel 1, lid 1, daarvan blijkt, dat zij minimumvoorschriften vaststelt om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren door de nationale bepalingen inzake met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren (zie arrest van 26 juni 2001, BECTU, C-173/99, Jurispr. blz. I-4881, punt 37).

46 Blijkens dezelfde bepalingen moet deze harmonisatie op gemeenschapsniveau inzake de organisatie van de arbeidstijd een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers waarborgen door hen — met name dagelijkse en wekelijkse — minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door een maximum voor de duur van de werkweek te bepalen (zie reeds aangehaalde arresten Simap, punt 49, en BECTU, punt 38).

47 In dit verband blijkt uit het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, dat tijdens de Europese Raad van Straatsburg van 9 december 1989 is aangenomen, en in het bijzonder uit de punten 8 en 19, eerste alinea, die in de vierde overweging van de considerans van richtlijn 93/104 zijn weergegeven, dat alle werkenden in de Europese Gemeenschap in hun arbeidsmilieu bevredigende voorwaarden moeten worden geboden ten aanzien van de bescherming van hun gezondheid en hun veiligheid, en dat zij met name recht hebben op een wekelijkse rusttijd waarvan de duur in de lidstaten onderling in opwaartse zin moet worden aangepast, overeenkomstig de nationale gebruiken.

48 Betreffende meer in het bijzonder het begrip „arbeidstijd" in de zin van richtlijn 93/104 zij eraan herinnerd, dat het Hof in punt 47 van het arrest Simap heeft opgemerkt dat die richtlijn dit begrip definieert als de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken, en dat dit begrip tegenover de rusttijd staat, welke twee begrippen elkaar uitsluiten.

49 In punt 48 van het arrest Simap heeft het Hof geoordeeld dat de dienstperioden van artsen in de teams voor eerstelijnszorg in de regio Valencia (Spanje), die fysiek aanwezig moeten zijn in de gezondheidscentra, de kenmerken van dit begrip arbeidstijd vertonen. Het Hof heeft namelijk vastgesteld dat in de zaak die tot genoemd arrest heeft geleid onomstreden was, dat tijdens de dienstperioden volgens die regeling, aan de eerste twee voorwaarden die in de definitie van het begrip arbeidstijd zijn opgenomen, is voldaan. Voorts heeft het geoordeeld dat de daadwerkelijk ontplooide activiteit naar gelang van de omstandigheden weliswaar varieert, doch dat de aan die artsen opgelegde verplichting om met het oog op het verrichten van hun beroepswerkzaamheden op de werkplek aanwezig en beschikbaar te zijn, moet worden geacht onder de uitoefening van hun functies te vallen.

50 Het Hof heeft daar in punt 49 van het arrest Simap aan toegevoegd, dat deze uitlegging in overeenstemming is met het doel van richtlijn 93/104, namelijk het

verzekeren van de veiligheid en de gezondheid van werknemers, door hun minimumrusttijden en voldoende pauzes te gunnen, terwijl wanneer de beschikbaarheidsdienst met verplichte fysieke aanwezigheid wordt uitgesloten van het begrip „arbeidstijd" in de zin van deze richtlijn, zulks de verwezenlijking van die doelstelling ernstig in gevaar brengt.

51 In punt 50 van het arrest Simap heeft het Hof voorts gepreciseerd, dat de situatie anders ligt wanneer de artsen in de teams voor eerstelijnszorg dienst verrichten waarbij zij permanent bereikbaar moeten zijn, doch zonder dat hun aanwezigheid in het gezondheidscentrum vereist is. Hoewel zij immers ter beschikking van hun werkgever staan, in die zin dat zij bereikbaar moeten zijn, neemt dit niet weg dat de artsen in die situatie hun tijd vrijer kunnen besteden en zich met hun eigen zaken kunnen bezighouden, zodat enkel de tijd die is verbonden met het werkelijk verrichten van eerstelijnszorg als „arbeidstijd" in de zin van richtlijn 93/104 moet worden beschouwd.

52 Na in punt 51 van het arrest Simap te hebben opgemerkt dat gewerkte overuren onder het begrip „arbeidstijd" in de zin van richtlijn 93/104 vallen, kwam het Hof in punt 52 van dat arrest tot de slotsom dat de diensttijd die de artsen in de teams van eerstelijnszorg volbrengen en waarbij hun fysieke aanwezigheid in het gezondheidscentrum vereist is, in zijn geheel als arbeidstijd moet worden beschouwd en eventueel als overuren in de zin van die richtlijn, terwijl wanneer zij permanent bereikbaar moeten zijn enkel de tijd die is verbonden aan het werkelijk verrichten van eerstelijnszorg, als arbeidstijd moet worden beschouwd (zie in die zin beschikking van 3 juli 2001, CIG, C-241/99, Jurispr. blz. I-5139, punten 33 en 34).

53 Enerzijds staat vast dat een arts die taken verricht als die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, beschikbaarheidsdienst verricht in die zin dat hij zijn dienst volbrengt volgens het systeem van fysieke aanwezigheid in het ziekenhuis.

54 Anderzijds vertonen noch het kader noch de aard van de werkzaamheden van een dergelijke arts ten opzichte van die in de zaak die tot het arrest Simap heeft geleid, relevante verschillen op grond waarvan de uitlegging die het Hof in dat arrest aan richtlijn 93/104 heeft gegeven, ter discussie zou kunnen worden gesteld.

55 In dit verband kan niet rechtsgeldig onderscheid tussen deze werkzaamheden worden gemaakt door te stellen dat voor de artsen in een team voor eerstelijnszorg in de zaak die tot het arrest Simap heeft geleid, een ononderbroken werktijd gold die tot 31 uren zonder nachtrust kon duren, terwijl met betrekking tot de beschikbaarheidsdienst die in het hoofdgeding aan de orde is, de relevante nationale regeling garandeert dat de perioden waarin de belanghebbende een beroepswerkzaamheid moet verrichten niet meer dat 49 % van de totale duur van de beschikbaarheidsdienst bedragen, zodat hij gedurende meer dan de helft ervan niet moet werken.

56 Zoals de advocaat-generaal in voetnoot 3 van zijn conclusie heeft opgemerkt, blijkt uit de Spaanse regeling die in de zaak Simap aan de orde was, niet dat de artsen die een periode van beschikbaarheidsdienst in het ziekenhuis volbrengen, gedurende de totale duur ervan wakker en werkzaam moeten blijven. Dezelfde slotsom kan uit de punten 15, 31 en 33 van de conclusie van de advocaat-generaal in die zaak worden afgeleid.

57 Hoewel voorts het percentage van 49 % waarvan sprake in de nationale regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, een over een bepaalde periode berekend gemiddelde is van de tijd besteed aan daadwerkelijke beroepswerkzaamheden gedurende de beschikbaarheidsdienst, neemt dit niet weg dat op een arts gedurende die periode zo vaak en zo lang als nodig blijkt een beroep kan worden gedaan om zijn diensten te verlenen, zonder dat die regeling daaraan enige begrenzing stelt.

58 Hoe dan ook moeten de begrippen „arbeidstijd" en „rusttijd" in de zin van richtlijn 93/104 niet worden uitgelegd op basis van de voorschriften van de verschillende nationale regelingen van de lidstaten. Het zijn begrippen van gemeenschapsrecht die op basis van het stelsel en de doelstelling van die richtlijn volgens objectieve kenmerken moeten worden omschreven, zoals het Hof in de punten 48 en 50 van het arrest Simap heeft gedaan. Slechts een dergelijke autonome uitlegging kan de volle werking van deze richtlijn en een uniforme toepassing van die begrippen in alle lidstaten verzekeren.

59 De omstandigheid dat de definitie van het begrip „arbeidstijd" naar de „nationale wetten en/of gebruiken" verwijst, betekent derhalve niet dat de lidstaten eenzijdig de strekking van dit begrip kunnen bepalen. De lidstaten mogen dan ook geen enkele voorwaarde verbinden aan het recht van de werknemers op inaanmerkingneming van de arbeidstijd en van de desbetreffende rusttijd, aangezien dat recht rechtstreeks uit de bepalingen van de richtlijn voortvloeit. Iedere andere uitlegging zou de doelstelling ondermijnen van richtlijn 93/104 om de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers door middel van minimumvoorschriften te harmoniseren (zie arrest van 12 november 1996, Verenigd Koninkrijk/Raad, C-84/94, Jurispr. blz. I-5755, punten 45 en 75).

60 Dat het Hof zich in het arrest Simap niet uitdrukkelijk heeft uitgesproken over de mogelijkheid voor artsen die beschikbaarheidsdienst verrichten en daarbij fysiek aanwezig moeten zijn in het ziekenhuis, om gedurende de perioden dat zij niet moeten werken, te rusten of zelfs te slapen, doet in dit opzicht niet ter zake.

61 Dergelijke perioden waarin de artsen geen beroepsactiviteit verrichten, zijn inherent aan de beschikbaarheidsdienst waarbij zij fysiek aanwezig moeten zijn in het ziekenhuis, omdat anders dan bij een normale werktijd, de noodzaak van spoedeisende behandelingen afhangt van de omstandigheden en niet van tevoren kan worden gepland.

62 In de laatste volzin van punt 48 van het arrest Simap heeft het Hof dan ook uitdrukkelijk op dit kenmerk gewezen, waaruit noodzakelijkerwijs volgt dat het is uitgegaan van de situatie dat de in het ziekenhuis aanwezige artsen met beschikbaarheidsdienst hun beroepswerkzaamheden niet daadwerkelijk en ononderbroken gedurende de gehele periode van beschikbaarheidsdienst uitoefenen.

63 Volgens het Hof is voor de conclusie dat de perioden van beschikbaarheidsdienst die artsen in het ziekenhuis zelf verrichten, de kenmerken van het begrip „arbeidstijd" in de zin van richtlijn 93/104 vertonen, beslissend dat zij fysiek aanwezig moeten zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moeten houden om indien nodig onmiddellijk hun diensten te kunnen verlenen. Blijkens punt 48 van het arrest Simap maken deze verplichtingen, waardoor de betrokken artsen hun plaats van verblijf gedurende de tijd dat zij wachten niet vrij kunnen kiezen, immers deel uit van de uitoefening van hun functies.

64 Hieraan doet niet af dat de werkgever de arts een rustkamer ter beschikking stelt waarin deze mag verblijven zolang geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd.

65 Daaraan zij toegevoegd dat, zoals het Hof in punt 50 van het arrest Simap reeds heeft geoordeeld, in vergelijking met een arts die onder het stelsel van bereikbaarheidsdienst valt, hetgeen enkel betekent dat hij permanent bereikbaar moet zijn zonder dat zijn fysieke aanwezigheid in het gezondheidscentrum vereist is, voor een arts die verplicht is zich tijdens de gehele duur van zijn beschikbaarheidsdienst op een door de werkgever aangewezen plek ter beschikking van die werkgever te houden, aanzienlijk zwaardere beperkingen gelden, omdat hij gescheiden moet blijven van zijn gezin en sociale leven, en minder vrijheid heeft om de tijd te besteden waarin geen beroepswerkzaamheden van

hem worden verlangd. In die omstandigheden kan van een werknemer die op een door de werkgever aangewezen plek beschikbaar is, niet worden gesteld dat hij rust gedurende de perioden van zijn beschikbaarheidsdienst waarin hij niet daadwerkelijk zijn beroepswerkzaamheden uitoefent.

66 Aan deze uitlegging wordt niet afgedaan door de bezwaren ontleend aan de consequenties van economische en organisatorische aard welke volgens de vijf lidstaten die krachtens artikel 20 van 's Hofs Statuut-EG opmerkingen hebben ingediend, zouden voortvloeien uit een uitbreiding van de in het arrest Simap gekozen oplossing tot een geval als in het hoofdgeding aan de orde is.

67 Overigens blijkt uit de vijfde overweging van de considerans van richtlijn 93/104 dat „de verbetering van de veiligheid, de hygiëne en de gezondheid van de werknemers op het werk een doelstelling is die niet aan overwegingen van zuiver economische aard ondergeschikt gemaakt mag worden".

68 Gelet op het voorgaande geldt de slotsom van het Hof in het arrest Simap, dat de diensttijd die de artsen in de teams voor eerstelijnszorg volbrengen, en waarbij hun fysieke aanwezigheid in het gezondheidscentrum vereist is, in zijn geheel als arbeidstijd in de zin van richtlijn 93/104 moet worden beschouwd, ongeacht de daadwerkelijke door belanghebbende verrichte arbeidsprestaties, tevens voor de beschikbaarheidsdienst die volgens hetzelfde systeem door een arts als Jaeger in het ziekenhuis waarin hij is aangesteld, wordt volbracht.

69 In die omstandigheden verzet richtlijn 93/104 zich tegen een nationale regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, op grond waarvan de perioden van de beschikbaarheidsdienst waarin van de arts geen daadwerkelijke uitoefening van beroepswerkzaamheden wordt verlangd en waarin hij mag rusten, mits hij op de door de werkgever aangewezen plek aanwezig is en beschikbaar blijft om indien nodig of wanneer hij daarom wordt verzocht, zijn diensten te kunnen verlenen, als rusttijd worden aangemerkt.

70 Dit is de enige uitlegging die in overeenstemming is met de doelstelling van richtlijn 93/104, te weten een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te verzekeren door hen daadwerkelijk minimumrusttijden toe te staan. Een dergelijke uitlegging geldt te meer waar het om artsen gaat die beschikbaarheidsdienst in gezondheidscentra verzekeren, omdat de perioden waarin niet van hun diensten gebruik wordt gemaakt voor spoedgevallen, naar gelang van het geval, kort kunnen zijn en/of veelvuldig kunnen worden onderbroken, terwijl bovendien niet kan worden uitgesloten dat de belanghebbenden, naast de spoedgevallen, ook handelingen moeten verrichten om de toestand van de onder hun toezicht geplaatste patiënten te volgen of om administratieve taken te vervullen.

71 Gelet op een en ander, moet op de eerste en de tweede vraag worden geantwoord dat richtlijn 93/104 aldus moet worden uitgelegd dat een beschikbaarheidsdienst („Bereitschaftsdienst"), waarbij een arts fysiek in het ziekenhuis aanwezig moet zijn, volledig als arbeidstijd in de zin van deze richtlijn moet worden opgevat, zelfs indien de belanghebbende op zijn werkplek mag rusten tijdens de perioden waarin van hem geen werkzaamheden worden verlangd, zodat deze richtlijn zich verzet tegen een nationale regeling van een lidstaat die de perioden tijdens welke de werknemer gedurende een dergelijke beschikbaarheidsdienst geen werkzaamheden verricht, als rusttijd aanmerkt.

De derde en de vierde vraag

72 Met zijn derde en vierde vraag, die tezamen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 93/104 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen de nationale regeling van een lidstaat die inzake beschikbaarheidsdienst waarbij de fysieke aanwezigheid in het ziekenhuis vereist is, tot gevolg heeft dat eventueel via een collectieve arbeidsovereenkomst of een bedrijfsakkoord op basis van een dergelijke overeenkomst, de dagelijkse rusttijd van elf uren mag worden verkort mits „de tijdens de beschikbaarheidsdienst gewerkte uren op een andere tijdstip" worden gecompenseerd.

73 Blijkens de context waarin de derde en de vierde vraag zijn gesteld, vraagt de verwijzende rechter zich af of de voorschriften van de §§ 5, lid 3, en 7, lid 2, eerste alinea, ArbZG verenigbaar zijn met de vereisten van richtlijn 93/104.

74 In dit verband moet worden vastgesteld dat nationale bepalingen zoals die waar de verwijzende rechter op doelt, onderscheid maken naargelang de werknemer gedurende de beschikbaarheidsdienst al dan niet daadwerkelijk werkzaamheden moet verrichten, omdat enkel de perioden waarin gedurende een dergelijke dienst daadwerkelijk werkzaamheden zijn verricht, worden gecompenseerd, terwijl de perioden daarvan waarin de werknemer geen werkzaamheden verricht, als rusttijd worden aangemerkt.

75 Zoals echter uit het antwoord op de eerste en de tweede vraag volgt, moet de beschikbaarheidsdienst van een arts in het ziekenhuis waar hij is aangesteld, in zijn geheel als arbeidstijd worden aangemerkt, ongeacht de omstandigheid dat de werknemer gedurende deze dienst niet permanent daadwerkelijk werkzaamheden verricht. Bijgevolg verzet richtlijn 93/104 zich tegen een regeling van een lidstaat die de perioden waarin de werknemer tijdens de beschikbaarheidsdienst in het gezondheidscentrum geen werkzaamheden verricht, gelijkstelt met rusttijd in de zin van deze richtlijn, en dus enkel voorziet in compensatie van de perioden waarin de belanghebbende daadwerkelijk beroepswerkzaamheden heeft verricht.

76 Om de verwijzende rechter een zinvol antwoord te geven moeten voorts ook de vereisten van richtlijn 93/194 worden gepreciseerd wat de rusttijd betreft, en moet in het bijzonder worden onderzocht of, en zo ja in hoeverre, de in de richtlijn voorziene afwijkingen kunnen gelden voor nationale voorschriften als de §§ 5, lid 3, en 7, lid 2, eerste alinea, ArbZG.

77 In deze context formuleert artikel 3 van deze richtlijn het recht van alle werknemers om in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren te genieten.

78 Artikel 6 van deze richtlijn verplicht 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.

79 Blijkens de bewoordingen van de twee bovengenoemde bepalingen is een nationale regeling, zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, waarin ononderbroken arbeidstijden van ongeveer dertig uren worden toegestaan wanneer een beschikbaarheidsdienst onmiddellijk voorafgaat aan of volgt op een normale dienst, of van meer dan vijftig uren per week, met inbegrip van beschikbaarheidsdienst, in beginsel onverenigbaar met richtlijn 93/104. Dit zou niet anders zijn indien de in richtlijn 93/104 voorziene afwijkingen konden gelden voor die nationale regeling.

80 Uit het door deze richtlijn gecreëerde systeem volgt in dit verband dat artikel 15 daarvan weliswaar in het algemeen toestaat dat nationale bepalingen worden toegepast of ingevoerd die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, maar dat artikel 17 daarvan preciseert dat de lidstaten of de sociale partners enkel van bepaalde limitatief genoemde bepalingen mogen afwijken.

81 In de eerste plaats is van belang dat artikel 2 van richtlijn 93/104 niet wordt vermeld onder de bepalingen waarvan zij uitdrukkelijk toestaat dat ervan mag worden afgeweken.

82 Deze omstandigheid versterkt de vaststelling in de punten 58 en 59 van dit arrest dat de definities in genoemd artikel 2 niet vrijelijk mogen worden uitgelegd door de lidstaten.

83 In de tweede plaats is artikel 6 van richtlijn 93/104 enkel in artikel 17, lid 1, daarvan genoemd, terwijl vaststaat dat laatstbedoelde bepaling werkzaamheden betreft die geen enkel verband houden met de werkzaamheden die een arts verricht tijdens de beschikbaarheidsdienst waarbij hij fysiek aanwezig moet zijn in het ziekenhuis.

84 Artikel 18, lid 1, sub b, i, van richtlijn 93/104 bepaalt weliswaar dat de lidstaten mogen besluiten dit artikel 6 niet toe te passen voorzover zij de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers eerbiedigen en aan een aantal in deze bepaling genoemde cumulatieve voorwaarden voldoen.

85 Zoals de Duitse regering ter terechtzitting uitdrukkelijk heeft bevestigd, staat echter vast dat de Bondsrepubliek Duitsland geen gebruik heeft gemaakt van deze afwijkingsmogelijkheid.

86 In de derde plaats wordt artikel 3 van richtlijn 93/104 daarentegen in verschillende leden van artikel 17 daarvan genoemd en in het bijzonder in lid 2, punt 2.1,

welke bepaling van belang is voor het hoofdgeding omdat zij sub c, i, betrekking heeft op „werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst [...] moet worden gewaarborgd, met name in geval van [...] opvang, behandeling en/of verzorging in ziekenhuizen of soortgelijke instellingen [...]"

87 De bijzondere kenmerken van de organisatie van de teams voor beschikbaarheidsdiensten in ziekenhuizen en soortgelijke instellingen zijn derhalve door richtlijn 93/104 erkend, nu zij in artikel 17 afwijkingsmogelijkheden in dat verband heeft opgenomen.

88 Aldus heeft het Hof in punt 45 van het arrest Simap overwogen dat de werkzaamheden van de artsen in de teams voor eerstelijnszorg onder de afwijkingen van dat artikel kunnen vallen mits aan de in die bepaling gestelde voorwaarden is voldaan (zie beschikking CIG, reeds aangehaald, punt 31).

89 Als uitzonderingen op de bij richtlijn 93/104 ingevoerde gemeenschapsregeling inzake de organisatie van de arbeidstijd moeten de in artikel 17 bedoelde afwijkingen aldus worden uitgelegd, dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de belangen die met deze afwijkingen worden beschermd, veilig te stellen.

90 Voorts is de toepassing van een dergelijke afwijking, met name wat de in artikel 3 van richtlijn 93/104 voorziene dagelijkse rusttijd betreft, volgens de bewoordingen van artikel 17, lid 2, van deze richtlijn, uitdrukkelijk afhankelijk gemaakt van de voorwaarde dat de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op

objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming. Uit hoofde van artikel 17, lid 3, zijn dezelfde voorwaarden van toepassing in geval van afwijking van artikel 3 bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau of, conform de door deze sociale partners vastgelegde regels, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op een lager niveau.

91 Enerzijds mag dus, zoals in punt 81 van het onderhavige arrest is opgemerkt, op grond van artikel 17 van richtlijn 93/104 niet worden afgeweken van de definities van de begrippen „arbeidstijd" en „rusttijd" in artikel 2 van deze richtlijn door de perioden tijdens welke een arts die gedurende zijn beschikbaarheidsdienst in het ziekenhuis zelf moet zijn, geen werkzaamheden verricht, als rusttijd aan te merken, aangezien dergelijke perioden volledig als arbeidstijd in de zin van de richtlijn moeten worden aangemerkt.

92 Anderzijds zij eraan herinnerd dat richtlijn 93/104 tot doel heeft de veiligheid en gezondheid van de werknemers doeltreffend te beschermen. Uitgaande van dit wezenlijk doel moet iedere werknemer gepaste rusttijden genieten, die niet alleen reëel moeten zijn en de betrokken personen in staat moeten stellen bij te komen van de vermoeidheid die hun werk meebrengt, maar die tevens preventief moeten zijn om zoveel mogelijk te voorkomen dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in gevaar wordt gebracht wanneer zij regelmatig veel uren maken zonder de noodzakelijke rust.

93 Uit punt 15 van het reeds aangehaalde arrest Verenigd Koninkrijk/Raad blijkt in dit verband dat de begrippen „veiligheid" en „gezondheid" in de zin van artikel 118 A van het Verdrag, dat de grondslag voor richtlijn 93/104 vormt, ruim moeten worden uitgelegd als betrekking hebbende op alle factoren, fysieke of andere, die van invloed kunnen zijn op de gezondheid en de veiligheid van de werknemer in zijn arbeidsmilieu, en in het bijzonder op bepaalde aspecten van de

organisatie van de arbeidstijd. In hetzelfde punt van dat arrest heeft het Hof voorts opgemerkt dat voor een dergelijke uitlegging steun kan worden gevonden in de preambule van het Statuut van de Wereldgezondheidsorganisatie, waarbij alle lidstaten partij zijn, en waarin gezondheid wordt omschreven als een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en sociaal welzijn en niet slechts als de afwezigheid van ziekte of gebrek.

94 Gelet op het voorgaande, moeten de „gelijkwaardige compenserende rusttijden" in de zin van artikel 17, leden 2 en 3, van richtlijn 93/104, om aan de eisen en de doelstelling van die richtlijn zoals in punt 92 van het onderhavige arrest gepreciseerd, te beantwoorden, zich kenmerken door het feit dat op de werknemer gedurende die tijden ten aanzien van zijn werkgever geen enkele verplichting rust die hem kan belemmeren om zich vrijelijk en ononderbroken met zijn eigen zaken bezig te houden, zodat de gevolgen van de arbeid voor de veiligheid en de gezondheid van belanghebbende worden geneutraliseerd. Dergelijke rusttijden moeten derhalve onmiddellijk volgen op de arbeidstijd die zij geacht worden te compenseren, zodat wordt voorkomen dat de werknemer vermoeid of overwerkt raakt vanwege de herhaling van aaneensluitende werktijden.

95 Ter verzekering van een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer moet dus in het algemeen in een regelmatige afwisseling van arbeidstijd en rusttijd worden voorzien. Om daadwerkelijk te kunnen uitrusten moet de werknemer immers de mogelijkheid hebben om zich gedurende een bepaald aantal uren uit zijn arbeidsmilieu terug te trekken. Deze uren moeten niet alleen aaneensluitend zijn maar tevens onmiddellijk op de arbeidstijd volgen, zodat de belanghebbende zich kan ontspannen en kan bekomen van de inspanningen van het werk. Dit is des te meer noodzakelijk wanneer de normale dagelijkse arbeidstijd in afwijking van de algemene regel is verlengd wegens het verrichten van beschikbaarheidsdienst.

96 Een reeks arbeidsperioden die worden volbracht zonder dat zij worden onderbroken door de noodzakelijke rusttijd kan daarentegen in voorkomend geval de

werknemer schaden, of brengt althans het risico mee dat van hem te grote fysieke inspanningen worden gevergd, waardoor zijn gezondheid en veiligheid in gevaar komen zodat een ná die perioden toegekende rusttijd niet op juiste wijze de bescherming van de betrokken belangen kan verzekeren. Zoals in punt 70 van dit arrest is vastgesteld, is dit risico des te reëler waar het de beschikbaarheidsdienst van een arts in een gezondheidscentrum betreft, en a fortiori wanneer een dergelijke dienst bovenop de normale werktijd komt.

97 In die omstandigheden moet de verlenging van de dagelijkse arbeidstijd die de lidstaten of de sociale partners krachtens artikel 17 van richtlijn 93/104 kunnen toepassen door de aan een werknemer gedurende een werkdag toegekende rusttijd te verkorten, met name in de diensten van ziekenhuizen en soortgelijke instellingen, in beginsel worden gecompenseerd door de toekenning van overeenkomstige compenserende rusttijden van een aantal uren zonder onderbreking, die overeenkomen met de toegepaste verkorting, en die de werknemer moet genieten alvorens de volgende arbeidsperiode aan te vangen. In het algemeen moet worden gesteld, dat wanneer dergelijke rusttijden slechts worden toegekend op „andere tijdstippen" die niet meer rechtstreeks aansluiten bij de arbeidstijd die wegens het verrichten van overuren is verlengd, niet afdoende rekening wordt gehouden met de noodzaak van eerbiediging van de algemene beginselen van bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers welke de grondslag vormen van de gemeenschapsregeling inzake de organisatie van de arbeidstijd.

98 Enkel in volstrekt uitzonderlijke omstandigheden mag de werknemer volgens artikel 17 een „andere passende bescherming" worden geboden, wanneer het op objectieve gronden niet mogelijk is overeenkomstige compenserende rusttijden te bieden.

99 In casu is geenszins betoogd of zelfs maar gesteld dat een regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, een dergelijke situatie zou kunnen betreffen.

100 Bovendien mag de verkorting van de dagelijkse rusttijd van elf aaneengesloten uren, die bij richtlijn 93/104 in bepaalde omstandigheden is toegestaan mits aan verschillende voorwaarden is voldaan, nooit tot gevolg hebben dat de maximale wekelijkse arbeidstijd zoals die is vastgesteld in artikel 6 van deze richtlijn, wordt overschreden, door een werknemer te verplichten over een periode van zeven dagen zijn werkzaamheden gemiddeld gedurende meer dan 48 uren, overuren inbegrepen, uit te oefenen, zelfs indien dit tijdvak beschikbaarheidsdienst omvat met perioden waarin de werknemer weliswaar beschikbaar is op zijn werkplek, maar geen daadwerkelijke beroepswerkzaamheden verricht.

101 Zoals in punt 83 van dit arrest is opgemerkt, mag niet op grond van artikel 17 van artikel 6 worden afgeweken voor werkzaamheden zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn.

102 Gelet op een en ander, moet worden vastgesteld dat de afwijkingsmogelijkheden waarin richtlijn 93/104 voorziet, niet kunnen gelden voor nationale bepalingen zoals die van de §§ 5, lid 3, en 7, lid 2, eerste alinea, ArbZG.

103 In die omstandigheden moet op de derde en de vierde vraag worden geantwoord dat richtlijn 93/104 aldus moet worden uitgelegd, dat:

— deze richtlijn zich in omstandigheden als die van het hoofdgeding verzet tegen de regeling van een lidstaat die met betrekking tot beschikbaarheidsdienst

waarbij fysieke aanwezigheid in het ziekenhuis is vereist, tot gevolg heeft dat wordt toegestaan, eventueel bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij bedrijfsakkoord op basis van een dergelijke overeenkomst, dat enkel de dienstperioden waarin de werknemer daadwerkelijk beroepswerkzaamheden heeft verricht, worden gecompenseerd;

— een verkorting van de dagelijkse rusttijd van elf aaneengesloten uren door het verrichten van beschikbaarheidsdienst die bovenop de normale arbeidstijd komt, slechts onder de afwijkingsbepalingen van artikel 17, lid 2, punt 2.1, sub c, i, van deze richtlijn kan vallen, mits is voldaan aan de voorwaarde dat aan de betrokken werknemer overeenkomstige compenserende rusttijden worden toegekend onmiddellijk na de desbetreffende arbeidsperioden;

— een dergelijke verkorting van de dagelijkse rusttijd er bovendien in geen geval toe mag leiden dat de in artikel 6 van die richtlijn vastgestelde maximale wekelijkse arbeidstijd wordt overschreden.

Kosten

104 De kosten door de Duitse, de Deense, de Franse en de Nederlandse regering en de regering van het Verenigd Koninkrijk alsmede door de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. 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.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein bij beschikking van 12 maart 2002, gewijzigd bij beschikking van 25 maart daaraanvolgend, gestelde vragen, verklaart voor recht:

1) **Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, moet aldus worden uitgelegd dat beschikbaarheidsdienst („Bereitschaftsdienst"), waarbij een arts fysiek in het ziekenhuis aanwezig moet zijn, volledig als arbeidstijd in de zin van deze richtlijn moet worden beschouwd, zelfs indien de belanghebbende op zijn werkplek mag rusten tijdens de perioden waarin van hem geen werkzaamheden worden verlangd, zodat deze richtlijn zich verzet tegen de nationale regeling van een lidstaat die de perioden tijdens welke de werknemer gedurende een dergelijke beschikbaarheidsdienst geen werkzaamheden verricht, als rusttijd aanmerkt.**

2) **Richtlijn 93/104 moet tevens aldus worden uitgelegd, dat**

— **deze richtlijn zich in omstandigheden als die van het hoofdgeding verzet tegen de regeling van een lidstaat die met betrekking tot beschikbaarheids-**

dienst waarbij fysieke aanwezigheid in het ziekenhuis is vereist, tot gevolg heeft dat wordt toegestaan, eventueel bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij bedrijfsakkoord op basis van een dergelijke overeenkomst, dat enkel de dienstperioden waarin de werknemer daadwerkelijk beroepswerkzaamheden heeft verricht, worden gecompenseerd;

— een verkorting van de dagelijkse rusttijd van elf aaneengesloten uren door het verrichten van beschikbaarheidsdienst die bovenop de normale arbeidstijd komt, slechts onder de afwijkingsbepalingen van artikel 17, lid 2, punt 2.1, sub c, i, van deze richtlijn kan vallen, mits is voldaan aan de voorwaarde dat aan de betrokken werknemer overeenkomstige compenserende rusttijden worden toegekend onmiddellijk na de desbetreffende arbeidsperioden;

— een dergelijke verkorting van de dagelijkse rusttijd er bovendien in geen geval toe mag leiden dat de in artikel 6 van die richtlijn vastgestelde maximale wekelijkse arbeidstijd wordt overschreden.

Rodríguez Iglesias Wathelet Schintgen

Timmermans Gulmann Edward

Jann Skouris Macken

Colneric von Bahr

Cunha Rodrigues Rosas

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 9 september 2003.

De griffier

R. Grass

De president

G. C. Rodríguez Iglesias