Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

11. november 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed – tilrettelæggelse af arbejdstiden – direktiv 2003/88/EF – artikel 2 – begrebet »arbejdstid« – deltidsbrandmand – vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet – udøvelse af erhvervsmæssig beskæftigelse som selvstændig i perioden med vagttjeneste – begrænsninger, der følger af ordningen med tilkaldevagt«

I sag C-214/20,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Labour Court (arbejdsret, Irland) ved afgørelse af 6. maj 2020, indgået til Domstolen den 20. maj 2020, i sagen

MG

mod

Dublin City Council,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, E. Regan, Domstolens præsident, K. Lenaerts, som fungerende dommer i Femte Afdeling, formanden for Fjerde Afdeling, C. Lycourgos (refererende dommer), og dommerne I. Jarukaitis og M. Ilešič,

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– MG ved B. O'Brien,

– Dublin City Council ved E. Hunt, som befuldmægtiget,

* Processprog: engelsk.

– den belgiske regering ved L. Van den Broeck og M. Van Regemorter, som befuldmægtigede,

– den franske regering ved E. de Moustier og N. Vincent, som befuldmægtigede,

– den nederlandske regering ved K. Bulterman, C.S. Schillemans og M.H.S. Gijzen, som befuldmægtigede,

– den finske regering først ved S. Hartikainen og A. Laine, derefter ved H. Leppo og A. Laine, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen først ved D. Recchia, C. Valero og M. Wilderspin, derefter ved D. Recchia og C. Valero, som befuldmægtigede,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT 2003, L 299, s. 9).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem MG og Dublin City Council (byrådet i Dublin, Irland) vedrørende beregning af de arbejdstimer, som er udført for Dublin City Council, i løbet af perioderne med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 89/391/EØF

3 Artikel 5, stk. 1, i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT 1989, L 183, s. 1) fastsætter:

»Arbejdsgiveren har pligt til at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed i alle forhold, der er forbundet med arbejdet.«

4 Dette direktivs artikel 6, stk. 1, bestemmer:

»Som et led i arbejdsgiverens ansvar træffer denne de nødvendige foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, herunder aktiviteter til forebyggelse af erhvervsbetingede risici, til oplysning og til oplæring samt tilrettelæggelse af en ordning og tilvejebringelse af de nødvendige midler.

[…]«

Direktiv 2003/88

5 Artikel 1 i direktiv 2003/88, der har overskriften »Formål og anvendelsesområde«, bestemmer:

»1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Dette direktiv finder anvendelse på:

a) de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid, samt på

b) visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.

[…]«

6 Direktivets artikel 2 med overskriften »Definitioner« har følgende ordlyd:

»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

[…]«

7 Dette direktivs 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.«

8 Samme direktivs artikel 5 med overskriften »Ugentlig hviletid« fastsætter:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

[…]«

9 Artikel 6 i direktiv 2003/88, som har overskriften »Maksimal ugentlig arbejdstid«, bestemmer:

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

a) at den ugentlige arbejdstid begrænses ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

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

Irsk ret

10 Organisation of Working Time Act 1997 (lov om tilrettelæggelse af arbejdstiden af 1997) gennemførte Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT 1993, L 307, s. 18), som blev ophævet og erstattet ved direktiv 2003/88/EF, i irsk ret.

11 Denne lovs artikel 2, stk. 1, bestemmer:

»[…]

[V]ed »arbejdstid« forstås ethvert tidspunkt, hvor arbejdstageren:

a) opholder sig på sit arbejdssted eller står til arbejdsgiverens rådighed og

b) varetager eller udfører opgaverne eller forpligtelserne ved sit arbejde

[…]«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

12 MG er en deltidsbrandmand, der er ansat på deltid af byrådet i Dublin. I henhold til en ordning for vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet står han til rådighed for korpset ved den brandstation, hvor han er blevet uddannet.

13 MG har pligt til at deltage i 75% af dette korps udrykninger og har mulighed for at afholde sig fra at deltage i de resterende. Uden at være forpligtet til i vagtperioderne at være til stede på et bestemt sted skal han, når han modtager et nødopkald med henblik på at deltage i en udrykning, bestræbe sig på at nå frem til brandstationen inden for fem minutter fra opkaldet og under alle omstændigheder overholde en maksimal frist for ankomst på ti minutter.

14 Denne periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet varer i princippet 24 timer i døgnet 7 dage om ugen. Den er kun afbrudt af ferieperioder og de perioder, hvor MG på forhånd har meddelt, at han ikke står til rådighed, for så vidt som byrådet i Dublin giver samtykke til disse sidstnævnte perioder.

15 MG modtager en månedlig grundløn, der tilsigter at aflønne hans vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, og et supplerende tillæg for hver enkelt udrykning.

16 MG har tilladelse til at udøve en erhvervsmæssig beskæftigelse for egen regning eller for en anden arbejdsgiver, for så vidt som denne erhvervsmæssige beskæftigelse ikke overskrider 48 timer om ugen i gennemsnit. Det er derimod forbudt MG at udføre en sådan beskæftigelse i løbet af sine »aktive arbejdstimer« som deltidsbrandmand, idet disse timer ikke blot består af de timer, der forløber med at rykke ud i forbindelse med en ulykke, men også de timer, der anvendes til andre aktiviteter i truppen, såsom træning.

17 MG skal bo og udøve sin erhvervsmæssige beskæftigelse inden for en »rimelig afstand« af sit korps' brandstation for at være i stand til at overholde fristen for fremmøde på brandstationen.

18 Da MG var af den opfattelse, at de timer, hvor han er på vagttjeneste for byrådet i Dublin, skulle kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i lov af 1997 om tilrettelæggelse af arbejdstiden og direktiv 2003/88, indgav MG en klage herover til Workplace Relations Commission (kommissionen for forhold på arbejdspladsen, Irland).

19 Eftersom denne klage blev afvist, anlagde MG sag ved den forelæggende ret, Labour Court (arbejdsret, Irland).

20 MG gjorde for denne ret gældende, at han altid skal være i stand til hurtigt at reagere på et nødopkald. Dette forhindrer ham i frit at hellige sig familiemæssige og sociale aktiviteter samt sin erhvervsmæssige beskæftigelse som taxachauffør. Han anførte, at det, såfremt han ikke overholder sine forpligtelser over for byrådet i Dublin, kan give anledning til disciplinære foranstaltninger og eventuel afskedigelse. Ved at pålægge en vagttjeneste 24 timer i døgnet 7 dage om ugen og ved at nægte at anerkende, at timerne med vagttjeneste udgør arbejdstid, tilsidesætter byrådet i Dublin reglerne om daglig hviletid, ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid.

21 Byrådet i Dublin anførte heroverfor, at deltidsbrandmænd ikke har pligt til at være et bestemt sted, når de er på tilkaldevagt. Desuden vil konsekvensen af, at en deltidsbrandmand ikke ankommer til brandstationen inden for den maksimale fremmødetid, blot være, at han ikke modtager noget vederlag. Henset til fleksibiliteten af den omhandlede ordning med tilkaldevagt kan timerne med vagttjeneste ikke kvalificeres som »arbejdstid«.

22 Den forelæggende ret har konstateret, at fortolkningen af begrebet »arbejdstid« er afgørende for løsningen af tvisten i hovedsagen, idet byrådet i Dublin er overbevist om, at det overholder reglerne om daglig hviletid, ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid, mens MG har gjort gældende, at byrådet i Dublin tilsidesætter disse regler.

23 Den forelæggende ret har anført, at Domstolen i dom af 21. februar 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), fastslog, at den tilkaldevagt, som en brandmand skal udføre i hjemmet med en forpligtelse til at besvare opkald fra arbejdsgiveren inden for en frist på otte minutter, i meget betydeligt omfang indskrænker mulighederne for denne arbejdstager til at udføre andre aktiviteter, og skal derfor kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2003/88.

24 Den situation, der førte til denne dom, skal imidlertid holdes adskilt fra den situation, der er omhandlet i hovedsagen, eftersom byrådet i Dublin ikke kræver, at MG befinder sig på et bestemt sted, når han har vagttjeneste, og desuden giver ham tilladelse til at arbejde for egen regning, hvilket han gør som taxichauffør, eller til at arbejde for en anden arbejdsgiver.

25 På denne baggrund har Labour Court (arbejdsret) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 2 i [direktiv 2003/88] fortolkes således, at arbejdstid omfatter en situation, hvor en arbejdstager er på tilkaldevagt og befinder sig et eller flere steder efter eget valg, uden at være underlagt en forpligtelse til på noget tidspunkt at underrette arbejdsgiveren om sit opholdssted under tilkaldevagten, men alene er underlagt en forpligtelse til at møde frem inden for en optimal frist på fem minutter og højst ti minutter?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, kan en arbejdstager, der ikke er begrænset ud over at være underlagt en forpligtelse til at møde frem inden for en optimal frist på fem minutter og højst ti minutter, og som uden begrænsninger har mulighed for samtidig at være ansat af en anden arbejdsgiver eller drive egen forretning under tilkaldevagter, da anses for at udøve »arbejdstid« for den arbejdsgiver, der foranlediger tilkaldevagten?

3) Såfremt det andet spørgsmål besvares bekræftende, og i en situation, hvor arbejdstageren faktisk er ansat af en anden arbejdsgiver under tilkaldevagter og kun er underlagt den forpligtelse, at den anden arbejdsgiver skal fritstille arbejdstageren, såfremt den første arbejdsgiver tilkalder arbejdstageren, medfører dette da, at den tid, som arbejdstageren har brugt på tilkaldevagter og arbejde for den anden arbejdsgiver, kan betragtes som arbejdstid for den første arbejdsgiver?

4) Såfremt det tredje spørgsmål besvares bekræftende, skal en arbejdstager, der udfører arbejde for en anden arbejdsgiver under tilkaldevagter for den første arbejdsgiver, da anses for samtidig at udøve arbejdstid hos den første og den anden arbejdsgiver?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Formaliteten

26 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at det inden for rammerne af det samarbejde, der i henhold artikel 267 TEUF er indført mellem Domstolen og de nationale retter, udelukkende tilkommer den nationale ret, som tvisten er indbragt for, og som har ansvaret for den retsafgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, som den forelægger Domstolen. Når de stillede spørgsmål vedrører fortolkningen af EU-retten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (dom af 15.7.2021, The Department for Communities in Northern Ireland, C-709/20, EU:C:2021:602, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis).

27 Domstolen kan imidlertid ikke træffe afgørelse vedrørende et spørgsmål fra en national ret, når det klart fremgår, at den af den nationale ret ønskede fortolkning eller vurdering af en EU-bestemmelses gyldighed savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan give en brugbar besvarelse af de stillede spørgsmål (dom af 13.12.2018, Rittinger m.fl., C-492/17, EU:C:2018:1019, præmis 37 og den deri nævnte retspraksis).

28 Det skal i denne henseende bemærkes, at det for at opnå en fortolkning af EU-retten, som den nationale ret kan bruge, er påkrævet, at denne nøje iagttager de krav til indholdet af en anmodning om præjudiciel afgørelse, som udtrykkeligt fremgår af artikel 94 i Domstolens procesreglement. Som det fremgår af dette reglements artikel 94, litra a) og c), er det således nødvendigt, at anmodningen om præjudiciel afgørelse indeholder en fremstilling af de faktiske oplysninger, som ligger til grund for spørgsmålene og grundene til, at den forelæggende ret finder, at der er tvivl om fortolkningen eller gyldigheden af visse EU-retlige bestemmelser (dom af 13.12.2018, Rittinger m.fl., C-492/17, EU:C:2018:1019, præmis 38 og 39 samt den deri nævnte retspraksis).

29 I det foreliggende tilfælde fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at MG er deltidsbrandmand, og at han i løbet af den periode med tilkaldevagt, han varetager i henhold til denne beskæftigelse, udøver en erhvervsmæssig beskæftigelse for egen regning som taxachauffør.

30 Da det således er ubestridt, at den erhvervsmæssige beskæftigelse, som MG udøvede under sin tilkaldevagt for byrådet i Dublin, blev udført som selvstændig, fremgår det ikke af forelæggelsesafgørelsen, at der er nogen forbindelse mellem det tredje og det fjerde spørgsmål og realiteten i hovedsagen eller dennes genstand.

31 Med disse spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, hvorledes begrebet »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 skal fortolkes, når en arbejdstager i den periode med tilkaldevagt, som vedkommende udfører for en første arbejdsgiver, udøver en erhvervsmæssig beskæftigelse for en anden arbejdsgiver. I mangel af en redegørelse for de faktiske omstændigheder, der gør det muligt at forstå, hvorledes en sådan situation foreligger i hovedsagen, råder Domstolen imidlertid ikke over de oplysninger, der er nødvendige for, at den kan foretage en saglig korrekt besvarelse af de nævnte spørgsmål.

32 Det følger heraf, at det tredje og det fjerde spørgsmål skal afvises fra realitetsbehandling.

33 Derimod kan det første og det andet spørgsmål, som skal behandles samlet, antages til realitetsbehandling, for så vidt som de vedrører det tilfælde, der udtrykkeligt er omhandlet i det andet spørgsmål, hvor en deltidsbrandmand under sin periode med tilkaldevagt uden krav om ophold på arbejdsstedet udøver en erhvervsmæssig beskæftigelse som selvstændig.

Realiteten

34 Med det første og det andet spørgsmål, hvis behandling skal afgrænses på den måde, der er anført i nærværende doms præmis 33, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at en periode med tilkaldevagt uden krav om ophold på arbejdsstedet, som udføres af en deltidsbrandmand, under hvilken periode denne arbejdstager med arbejdsgiverens tilladelse udøver en erhvervsmæssig beskæftigelse for egen regning, men som i tilfælde af nødopkald skal møde på den brandstation, som denne er tilknyttet, inden for en maksimal frist på ti minutter, udgør »arbejdstid« som omhandlet i denne bestemmelse.

35 Artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 definerer begrebet »arbejdstid« som værende »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«. I dette direktivs artikel 2, nr. 2), defineres begrebet »hvileperiode« negativt som det tidsrum, der ikke er arbejdstid. Da disse to begreber udelukker hinanden, skal en arbejdstagers tilkaldevagt enten kvalificeres som »arbejdstid« eller »hvileperiode« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88, idet sidstnævnte ikke fastsætter en mellemkategori (jf. i denne retning dom af 9.9.2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

36 Selv om det i sidste ende tilkommer den forelæggende ret at undersøge, om den i hovedsagen omhandlede periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet skal kvalificeres som »arbejdstid« eller som »hvileperiode«, forholder det sig derfor ikke desto mindre således, at

Domstolen skal give denne indikationer med hensyn til de kriterier, der skal tages i betragtning ved denne undersøgelse (jf. i denne retning dom af 9.3.2021, Stadt Offenbach am Main (En brandmand på tilkaldevagt), C-580/19, EU:C:2021:183, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

37 Det skal i denne henseende bemærkes, at direktiv 2003/88 har til formål 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. Disse forskrifter udgør regler inden for Unionens sociallovgivning af særlig betydning, som enhver arbejdstager er omfattet af. Ved at indføre retten for enhver arbejdstager til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og til daglige og ugentlige hvileperioder præciserer dette direktiv navnlig den grundlæggende rettighed, der er fastsat udtrykkeligt i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, og det skal følgelig fortolkes i lyset af denne artikel 31, stk. 2. Bestemmelserne i dette direktiv må derfor ikke fortolkes strengt til skade for de rettigheder, som en arbejdstager kan udlede deraf (dom af 9.3.2021, Stadt Offenbach am Main (En brandmand på tilkaldevagt), C-580/19, EU:C:2021:183, præmis 26-28 og den deri nævnte retspraksis).

38 Hvad angår kvalificeringen af perioder med tilkaldevagt har Domstolen fastslået, at alle perioder med vagttjeneste, herunder dem uden krav om ophold på arbejdsstedet, hvorunder de begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i disse perioder frit at disponere over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid, er omfattet af begrebet »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 2003/88 (dom af 9.3.2021, Stadt Offenbach am Main (En brandmand på tilkaldevagt), C-580/19, EU:C:2021:183, præmis 38).

39 Når de begrænsninger, der er pålagt arbejdstageren under en bestemt periode med vagttjeneste, ikke når en sådan grad af intensitet, og disse begrænsninger tillader arbejdstageren at disponere over sin tid og at hellige sig sine egne interesser uden store begrænsninger, er det omvendt kun den tid, der er knyttet til den arbejdsydelse, som – i givet fald – faktisk er udført under en sådan periode, der udgør »arbejdstid« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88 (dom af 9.3.2021, Stadt Offenbach am Main (En brandmand på tilkaldevagt), C-580/19, EU:C:2021:183, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

40 Med henblik på at vurdere, om en vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet objektivt set medfører store begrænsninger, der i meget betydeligt omfang påvirker den pågældende arbejdstagers forvaltning af den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, skal der mere specifikt tages hensyn til den frist, som denne arbejdstager råder over i perioden med vagttjeneste til at genoptage sin beskæftigelse fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren kræver det, i givet fald kombineret med den gennemsnitlige hyppighed af indgreb, som denne arbejdstager faktisk anmodes om at foretage i denne periode (jf. i denne retning dom af 9.3.2021, Stadt Offenbach am Main (En brandmand på tilkaldevagt), C-580/19, EU:C:2021:183, præmis 45).

41 Domstolen har i denne forbindelse præciseret, at når denne frist er begrænset til nogle minutter, skal denne periode principielt anses for i sin helhed at være »arbejdstid«. Det er imidlertid nødvendigt, således som Domstolen ligeledes har præciseret, at bedømme virkningen af en sådan reaktionsfrist efter en konkret vurdering, som i givet fald tager hensyn til andre begrænsninger, der pålægges arbejdstageren, ligesom de faciliteter, der tilbydes denne under denne samme periode (dom af 9.3.2021, Stadt Offenbach am Main (En brandmand på tilkaldevagt), C-580/19, EU:C:2021:183, præmis 47 og 48 samt den deri nævnte retspraksis).

42 Det tilkommer den forelæggende ret – henset til alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde og på grundlag af de betragtninger, der er anført i nærværende doms præmis 38-41 – at vurdere, om MG i løbet af perioderne med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet er underlagt begrænsninger af en sådan intensitet, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker hans mulighed for i løbet af disse perioder at disponere frit over den tid, hvorunder hans faglige tjenesteydelser som deltidsbrandmand ikke er påkrævet.

43 I denne henseende udgør den mulighed, som MG har for at udøve anden erhvervsmæssig beskæftigelse i sine perioder med tilkaldevagt, en vigtig indikation af, at bestemmelserne om ordningen for tilkaldevagter uden krav om ophold på arbejdsstedet ikke pålægger denne arbejdstager større begrænsninger, der i betydeligt omfang påvirker forvaltningen af vedkommendes tid, forudsat at det viser sig, at de rettigheder og forpligtelser, der følger af hans ansættelseskontrakt, kollektive overenskomster og bestemmelser i den pågældende medlemsstat, er udformet på en måde, der gør det muligt faktisk at udøve en sådan beskæftigelse i en væsentlig del af disse perioder.

44 De omstændigheder, at MG ikke på noget tidspunkt skal befinde sig på et bestemt sted i løbet af perioderne med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, at han ikke er forpligtet til at deltage i alle de udrykninger, der finder sted fra den brandstation, hvor han gør tjeneste, idet en fjerdedel af disse udrykninger i det foreliggende tilfælde kan finde sted uden hans deltagelse, og at det er tilladt for ham at udøve en anden erhvervsmæssig beskæftigelse, som ikke overstiger 48 timer om ugen i gennemsnit, kan udgøre objektive forhold, der gør det muligt at antage, at han er i stand til i overensstemmelse med sine egne interesser at udføre denne anden erhvervsmæssige beskæftigelse i løbet af disse perioder og at afsætte en væsentlig del af tiden i disse perioder hertil, medmindre den gennemsnitlige hyppighed af nødopkaldene og varigheden af udrykningerne forhindrer den faktiske udøvelse af en erhvervsmæssig beskæftigelse, der vil kunne forenes med ansættelsen som deltidsbrandmand, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at vurdere.

45 Det skal tillige præciseres, at de organisatoriske vanskeligheder, som kan følge af de valg, som den pågældende arbejdstager træffer, såsom valget af bopælssted eller stedet for udøvelsen af en anden erhvervsmæssig beskæftigelse, der kan befinde sig mere eller mindre langt fra det sted, som han skal være i stand til at nå frem til inden for den fastsatte frist i forbindelse med hans ansættelse som deltidsbrandmand, ikke kan tages i betragtning (jf. analogt dom af 9.3.2021, Stadt Offenbach am Main (En brandmand på tilkaldevagt), C-580/19, EU:C:2021:183, præmis 41 og 42 samt den deri nævnte retspraksis).

46 Hvis det med hensyn til alle de i hovedsagen relevante omstændigheder skulle vise sig, at de nævnte perioder med vagttjeneste ikke opfylder betingelserne for at kunne kvalificeres som »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88, følger det heraf, således som det fremgår af nærværende doms præmis 35, at disse samme perioder bortset fra den tid, der er knyttet til det arbejde, der faktisk er blevet udført i løbet af disse perioder, skal anses for at være »hvileperioder« som omhandlet i dette direktivs artikel 2, nr. 2).

47 Når dette er sagt, berører kvalificeringen af en periode med vagttjeneste som »hvileperiode« med henblik på anvendelsen af direktiv 2003/88, ikke arbejdsgivernes pligt til at overholde de specifikke forpligtelser, der i medfør af artikel 5 og 6 i direktiv 89/391 påhviler dem med henblik på at beskytte deres arbejdstageres sikkerhed og sundhed. Det følger heraf, at arbejdsgiverne ikke kan indføre perioder med vagttjeneste, der er så lange eller hyppige, at de udgør en risiko for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, uanset om disse perioder kvalificeres som »hvileperioder«

som omhandlet i artikel 2, nr. 2), i direktiv 2003/88. Det tilkommer medlemsstaterne at definere måderne for anvendelsen af denne forpligtelse i deres nationale lovgivning (dom af 9.3.2021, Stadt Offenbach am Main (En brandmand på tilkaldevagt), C-580/19, EU:C:2021:183, præmis 60 og den deri nævnte retspraksis).

48 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at det første og det andet præjudicielle spørgsmål skal besvares med, at artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at en periode med tilkaldevagt uden krav om ophold på arbejdsstedet, som udføres af en deltidsbrandmand, under hvilken periode denne arbejdstager med arbejdsgiverens tilladelse udøver en erhvervsmæssig beskæftigelse for egen regning, men som i tilfælde af nødopkald skal møde på den brandstation, som denne er tilknyttet, inden for en maksimal frist på ti minutter, ikke udgør »arbejdstid« som omhandlet i denne bestemmelse, såfremt det følger af en helhedsvurdering af alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde, navnlig af omfanget af og bestemmelserne angående denne mulighed for at udøve en anden erhvervsmæssig beskæftigelse og det forhold, at der ikke er pligt til at deltage i alle udrykninger, der finder sted fra denne brandstation, at de begrænsninger, der er pålagt den nævnte arbejdstager i denne periode, ikke er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i den nævnte periode frit at disponere over den tid, hvor dennes faglige tjenester som deltidsbrandmand ikke er påkrævet.

Sagsomkostninger

49 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Femte Afdeling) for ret:

Artikel 2, nr. 1), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at en periode med tilkaldevagt uden krav om ophold på arbejdsstedet, som udføres af en deltidsbrandmand, under hvilken periode denne arbejdstager med arbejdsgiverens tilladelse udøver en erhvervsmæssig beskæftigelse for egen regning, men som i tilfælde af nødopkald skal møde på den brandstation, som denne er tilknyttet, inden for en maksimal frist på ti minutter, ikke udgør »arbejdstid« som omhandlet i denne bestemmelse, såfremt det følger af en helhedsvurdering af alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde, navnlig af omfanget af og bestemmelserne angående denne mulighed for at udøve en anden erhvervsmæssig beskæftigelse og det forhold, at der ikke er pligt til at deltage i alle udrykninger, der finder sted fra denne brandstation, at de begrænsninger, der er pålagt den nævnte arbejdstager i denne periode, ikke er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i den nævnte periode frit at disponere over den tid, hvor dennes faglige tjenester som deltidsbrandmand ikke er påkrævet.

Underskrifter