

DELLAS E.A.

**ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)**

**1 december 2005 \***

In zaak C-14/04,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Conseil d'État (Frankrijk) bij beslissing van 3 december 2003, ingekomen bij het Hof op 15 januari 2004, in de procedure

**Abdelkader Dellas,**

**Confédération générale du travail,**

**Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux  
CFDT,**

**Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière**

tegen

**Premier ministre,**

**Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité,**

\* Procestaal: Frans.

in tegenwoordigheid van:

**Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social,**

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: C. W. A. Timmermans, kamerpresident, R. Schintgen (rapporteur), R. Silva de Lapuerta, P. Küris en G. Arestis, rechters,

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer,  
griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 12 mei 2005,

gelet op de opmerkingen van:

— A. Dellas, vertegenwoordigd door A. Monod, avocat,

— Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, vertegenwoordigd door H. Masse-Dessen en G. Thouvenin, avocats,

- Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social, vertegenwoordigd door J. Barthelemy, avocat,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door G. de Bergues, C. Bergcot-Nunes en A. de Maulmont als gemachtigden,
- de Belgische regering, vertegenwoordigd door A. Goldman als gemachtigde,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door W.-D. Plessing als gemachtigde,
- de Nederlandse regering, vertegenwoordigd door H. G. Sevenster, J. van Bakel en D. J. M. de Grave als gemachtigden,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door G. Rozet en N. Yerrell als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 12 juli 2005,

het navolgende

### **Arrest**

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft 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).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van beroepen waarmee A. Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT en Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière op grond van bevoegdheidsoverschrijding nietigverklaring vorderen van besluit nr. 2001-1384 van 31 december 2001 ter uitvoering van artikel L. 212-4 van de Code du travail en tot invoering van een met de wettelijke arbeidstijd gelijkgesteld tijdvak in particuliere sociale en medisch-sociale instellingen zonder winst oogmerk (*JORF* van 3 januari 2002, blz. 149).

## **Toepasselijke bepalingen**

6

### *De gemeenschapsregeling*

- 3 Richtlijn 93/104 is vastgesteld op grond van artikel 118 A EG-Verdrag (de artikelen 117-120 EG-Verdrag zijn vervangen door de artikelen 136 EG-143 EG).
- 4 Volgens artikel 1, met als opschrift „Doel en toepassingsgebied”, bepaalt richtlijn 93/104 minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid 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.

5 Artikel 2 van richtlijn 93/104, met als opschrift „Definities”, luidt:

„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;
  
- 3) nachttijd: een tijdvak van ten minste zeven uren, als vastgesteld bij de nationale wetgeving, dat in ieder geval de periode tussen vierentwintig uur en vijf uur omvat;
  
- 4) nachtarbeider:
  - a) enerzijds, een werknemer die normaal gedurende ten minste drie uren van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is binnen de nachttijd;

b) anderzijds, een werknemer die gedurende een bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam kan zijn, als vastgesteld, naar keuze van de betrokken lidstaat, bij:

i) de nationale wetgeving na raadpleging van de sociale partners,

of

ii) collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau;

5) ploegenarbeid: een regeling van de arbeid in ploegen, waarbij de werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken, volgens een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu, met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken;

6) werknemer in ploegendienst: een werknemer die volgens een ploegendienst-rooster werkt.”

6 Afdeling II van de richtlijn bepaalt welke maatregelen de lidstaten moeten treffen opdat alle werknemers met name dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijden en pauzes genieten, en regelt ook de maximale wekelijkse arbeidstijd.

- 7 Artikel 3 van richtlijn 93/104 bepaalt met betrekking tot de dagelijkse rusttijd:

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

- 8 Artikel 4 van de richtlijn, met als opschrift „Pauzes”, luidt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt, een pauze hebben waarvan de praktische details, met name de duur en de voorwaarden voor de toekenning, worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving.”

- 9 De wekelijkse rusttijd is geregeld in artikel 5 van de richtlijn, dat luidt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

De in de eerste alinea bedoelde minimumrusttijd omvat in beginsel de zondag.

Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen.”

10 Aangaande de maximale wekelijkse arbeidstijd bepaalt artikel 6 van richtlijn 93/104:

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

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

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

11 De artikelen 8 tot en met 13 van de richtlijn, die afdeling III ervan vormen, bepalen welke maatregelen de lidstaten moeten treffen inzake nachtarbeid, ploegenarbeid en werkrooster.



- 12 Wat meer bepaald de duur van de nachtarbeid betreft, bepaalt artikel 8 van richtlijn 93/104:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat:

- 1) de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders gemiddeld niet langer is dan acht uren per tijdvak van vierentwintig uur;
- 2) nachtarbeiders wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt, niet langer werken dan acht uren in een periode van vierentwintig uur waarin zij nachtarbeid verrichten.

Voor de toepassing van dit punt wordt arbeid die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen meebrengt, gedefinieerd in de nationale wetten en/of gebruiken of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners, met inachtneming van de specifieke effecten en risico's van nachtarbeid.”

- 13 Artikel 15 van richtlijn 93/104 luidt:

„Deze richtlijn staat er niet aan in de weg dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de

toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.”

14 Artikel 16 van de richtlijn luidt:

„De lidstaten mogen een referentieperiode vaststellen die:

- 1) voor de toepassing van artikel 5 (wekelijkse rusttijd), niet langer is dan veertien dagen;
  
- 2) voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd), niet langer is dan vier maanden.

De perioden van overeenkomstig artikel 7 toegekende jaarlijkse vakantie en de perioden van ziekteverlof worden niet meegerekend of zijn neutraal voor de berekening van het gemiddelde;

- 3) voor de toepassing van artikel 8 (duur van de nachtarbeid), is vastgesteld na raadpleging van de sociale partners of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden op nationaal of regionaal niveau tussen de sociale partners.

Indien de bij artikel 5 vereiste wekelijkse minimumrusttijd van vierentwintig uren in de referentieperiode valt, wordt daarmee geen rekening gehouden voor de berekening van het gemiddelde.”

- 15 De richtlijn vermeldt een aantal afwijkingen van verschillende basisregels ervan, gelet op de bijzondere kenmerken van bepaalde werkzaamheden en mits is voldaan aan bepaalde voorwaarden. Artikel 17 bepaalt in dat 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;

of

- 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,

[...]

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.

[...]

4. De in lid 2, punt 2.1 en punt 2.2, en in lid 3 bedoelde mogelijkheid om af te wijken van artikel 16, punt 2, mag niet tot gevolg hebben dat er een referentieperiode wordt vastgesteld die langer is dan zes maanden.

De lidstaten kunnen evenwel, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, toestaan dat om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners langere referentieperioden worden vastgesteld, die echter in geen geval langer mogen zijn dan twaalf maanden.

[...]”

16 Artikel 18 van richtlijn 93/104 bepaalt:

„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.

[...]"

### *De nationale regeling*

- 17 In Frankrijk wordt de wettelijke arbeidstijd van werknemers geregeld door de Code du travail, waarvan de voor het hoofdgeding relevante versie die is welke voortvloeit uit wet nr. 2000-37 van 19 januari 2000 betreffende de onderhandelde arbeidstijdvermindering (JORF van 20 januari 2000, blz. 975). Artikel L. 212-1, eerste alinea, van de code luidt:

„Voor de in artikel L. 200-1 bedoelde instellingen of beroepen alsmede voor ambachtelijke en coöperatieve instellingen en de dependances daarvan wordt de wettelijke duur van de werkelijk verrichte arbeid van werknemers vastgesteld op vijfendertig uur per week.”

- 18 De tweede alinea van dit artikel luidt:

„In deze instellingen en beroepen mag de werkelijke dagelijkse arbeidstijd per werknemer niet meer bedragen dan tien uur, behoudens afwijkingen in bij besluit vastgestelde omstandigheden.”

19 Artikel L. 212-2, eerste en tweede alinea, van de Code du travail luidt:

„Bij in de ministerraad vastgestelde besluiten wordt voor het geheel van bedrijfstakken of beroepen dan wel voor een bepaalde bedrijfstak of een bepaald beroep vastgesteld hoe artikel L. 212-1 wordt toegepast. De besluiten regelen met name de organisatie en de indeling van de dienstroosters, de rusttijden, de voorwaarden waaronder een bereikbaarheidsdienst kan worden opgelegd, de permanente of tijdelijke afwijkingen in bepaalde gevallen, en, voor bepaalde betrekkingen, de wijze waarop verloren arbeidstijd wordt gecupereerd en de maatregelen voor toezicht op deze verschillende bepalingen.

Deze besluiten worden vastgesteld en herzien na raadpleging van de betrokken verenigingen van werkgevers en werknemers en in voorkomend geval rekening houdend met de resultaten van de onderhandelingen die deze hebben gevoerd.”

20 Artikel L. 212-4, eerste en tweede alinea, van deze code luidt:

„De werkelijke arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer ter beschikking staat van de werkgever en aan diens aanwijzingen gevolg moet geven, zonder deze naar eigen goeddunken aan persoonlijke aangelegenheden te kunnen besteden.

De tijd voor het nuttigen van maaltijden en besteed aan pauzes wordt als werkelijke arbeidstijd beschouwd wanneer is voldaan aan de in de eerste alinea genoemde criteria. Ook indien die tijd niet als arbeidstijd wordt erkend, kan hij op grond van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst worden bezoldigd.”



21 Artikel L. 212-4, vijfde alinea, van de Code du travail luidt:

„Voor bepaalde beroepen en betrekkingen kan ofwel bij een besluit dat is vastgesteld na een overeenkomst of een akkoord binnen de bedrijfstak, ofwel bij een in de Conseil d'État vastgesteld besluit een met de wettelijke arbeidstijd gelijkgestelde tijd worden ingevoerd voor tijdvakken van inactiviteit. Het loon over deze tijdvakken wordt berekend overeenkomstig de gebruiken of de collectieve overeenkomsten of akkoorden.”

22 Artikel L. 212-4 bis, eerste alinea, van de code bepaalt:

„Onder een tijdvak van bereikbaarheidsdienst wordt verstaan een tijdvak waarin de werknemer, zonder voortdurend en dadelijk ter beschikking van de werkgever te staan, verplicht is in zijn woonplaats of in de nabijheid te verblijven teneinde in voorkomend geval een werkzaamheid voor de onderneming te kunnen verrichten, waarbij de duur van deze werkzaamheid wordt beschouwd als werkelijke arbeidstijd. [...]”

23 Artikel L. 212-7, tweede alinea, van de code bepaalt:

„De wekelijkse arbeidstijd berekend over enige periode van twaalf aaneengesloten weken mag niet meer bedragen dan vierenzeventig uur. [...] In een week mag de arbeidstijd niet meer bedragen dan achtenveertig uur.”

24 Artikel L. 220-1, eerste alinea, van de Code du travail luidt:

„Elke werknemer heeft recht op een dagelijkse rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren.”

25 Artikel L. 221-4, eerste alinea, van deze code luidt:

„De wekelijkse rusttijd moet ten minste vierentwintig aaneengesloten uren bedragen, waaraan de in artikel L. 220-1 bedoelde aaneengesloten uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.”

26 De artikelen 1 tot en met 3 van besluit nr. 2001-1384 luiden:

€

„Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op:

- a) de in de punten 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 5<sup>o</sup> en 8<sup>o</sup> van artikel L. 312-1 van de Code de l'action sociale et des familles bedoelde instellingen met een nachtverblijf die worden beheerd door particulieren zonder winstoogmerk;

- b) voltijdse betrekkingen van opvoedkundig personeel, verplegers of ziekenverzorgers of personeel met dezelfde kwalificaties dat hen vervangt, waarbij zij die deze betrekkingen bekleden in een waakkamer in de instelling nachtelijk toezicht houden.

## Artikel 2

Voor de berekening van de wettelijke arbeidstijd in de in artikel 1 van dit besluit bedoelde instellingen en betrekkingen gelden de eerste negen uren van elk tijdvak van nachtelijk toezicht in een waakkamer als drie werkelijke arbeidsuren en elk volgend uur als een half arbeidsuur.

## Artikel 3

De periode van aanwezigheid in de waakkamer loopt van de tijd waarop de opgevangen personen naar bed gaan tot de tijd waarop zij opstaan, zoals bepaald in de dienstoverzichten, zonder dat deze meer dan twaalf uur mag bedragen.”

<sup>27</sup> Volgens de Conseil d'État is de rechtsgrondslag van besluit nr. 2001-1384 de laatste alinea van artikel L. 212-4 van de Code du travail, waarbij de wetgever bijzondere bevoegdheids- en procedureregels heeft willen vaststellen voor de invoering van stelsels van gelijkstelling met de wettelijke arbeidstijd en aldus de algemene regels van artikel L. 212-2 van die code heeft willen opzij zetten.

## Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 28 Blijkens de stukken die de verwijzende rechter aan het Hof heeft doen toekomen, is Dellas, een gespecialiseerd opvoeder in instellingen voor residentiële hulpverlening aan gehandicapte jongeren of volwassenen, door zijn werkgever ontslagen wegens meningsverschillen met deze laatste die met name betrekking hadden op het begrip werkelijke arbeid en op het loon dat verschuldigd is voor nachtarbeid die in de waakkamer wordt verricht door opvoeders in medisch-sociale instellingen en diensten voor personen met aanpassingsmoeilijkheden en handicaptten.
- 29 Begin 2002 hebben Dellas alsmede de vakorganisaties Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT en Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière bij de Conseil d'État beroepen ingesteld tot nietigverklaring van besluit nr. 2001-1384 wegens bevoegdheidsoverschrijding.
- 30 De Conseil d'État heeft die beroepen gevoegd en heeft het verzoek tot interventie van de Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social ter ondersteuning van de conclusies van de Eerste minister en de minister van Sociale Zaken, Arbeid en Solidariteit, verweerders in het hoofdgeding, ingewilligd.
- 31 Ter onderbouwing van hun beroepen voeren verzoekers in het hoofdgeding verschillende middelen aan waarmee zij de wettigheid van besluit nr. 2001-1384 betwisten. Zij betogen met name dat het bij dit besluit ingevoerde stelsel van gelijkstelling met de wettelijke arbeidstijd onverenigbaar is met het doel van richtlijn 93/104 en met de regels van de richtlijn betreffende de definitie van arbeidstijd en de vaststelling van pauzes, de maximale wekelijkse arbeidstijd en de maximale dagelijkse nachtarbeid.

- 32 Blijkens de verwijzingsbeschikking strekt het stelsel van gelijkstelling, dat voor de uren aanwezigheid en de werkelijk aangerekende arbeidsuren voorziet in een verhouding van 3 tot 1 voor de eerste negen uren en van 2 tot 1 voor de volgende uren, en dat voor de in het besluit bedoelde werknemers enkel geldt voor diensten van nachtelijk toezicht tijdens welke op het personeel niet voortdurend een beroep wordt gedaan, tot invoering van een bijzondere wijze van verrekening van de werkelijke arbeidstijd in de zin van artikel L. 212-4 van de Code du travail, met name voor de toepassing van de voorschriften inzake loon en overwerk, om rekening te houden met onderbrekingen van de werkzaamheid die tijdens de betrokken uren tijdvakken van inactiviteit omvat.
- 33 Volgens de Conseil d'État is dit stelsel van gelijkstelling met de wettelijke arbeidstijd als zodanig niet onverenigbaar met richtlijn 93/104, zoals die is uitgelegd door het Hof, aangezien het, anders dan in de zaken waarin de arresten van 3 oktober 2000, Simap (C-303/98, Jurispr. blz. I-7963), en 9 september 2003, Jaeger (C-151/02, Jurispr. blz. I-8389), zijn geweest, noch ertoe leidt dat de tijdvakken van inactiviteit die optreden gedurende de waakdienst, tijdens welke de werknemers op hun werk aanwezig moeten zijn, met rusttijden worden gelijkgesteld, noch belet dat de uren die in het kader van dit stelsel van gelijkstelling op een bijzondere wijze worden aangerekend, in hun geheel worden beschouwd als werkelijke arbeidstijd, teneinde te beoordelen of de werkgevers hun verplichtingen inzake rusttijden en pauzes nakomen.
- 34 Het bij de Franse regeling ingevoerde stelsel van gelijkstelling bepaalt evenwel dat de werkelijk verrichte arbeid tijdens de tijdvakken van nachtelijk toezicht in een waakkamer op een bijzondere wijze wordt verrekend, teneinde rekening te houden met de geringere intensiteit van het werk in die tijdvakken, maar maakt deel uit van een strenger rechtskader dan dat van het gemeenschapsrecht, met name wat de maximale wekelijkse arbeidstijd betreft, aangezien deze volgens de Code du travail gemiddeld 44 uur gedurende twaalf opeenvolgende weken bedraagt in plaats van 48 uur gedurende vier opeenvolgende maanden krachtens richtlijn 93/104.

35 Van oordeel dat voor de beslechting van de bij hem aanhangige gedingen in deze omstandigheden de uitlegging van het gemeenschapsrecht noodzakelijk is, heeft de Conseil d'État de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

- „1) Moet, gelet op het doel van richtlijn 93/104 van de Raad van 23 november 1993 — dat er volgens artikel 1, lid 1, in bestaat, minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het gebied van de organisatie van de arbeidstijd te bepalen — de definitie van het begrip arbeidstijd die deze richtlijn geeft enkel worden geacht te gelden voor de daarin neergelegde communautaire drempels, of heeft deze definitie een algemene draagwijdte en heeft zij derhalve ook betrekking op de drempels waarin de nationale regelingen voorzien, in het bijzonder ter omzetting van de betrokken richtlijn, ook al zijn deze laatste, zoals in Frankrijk is geschied ter bescherming van de werknemers, wellicht op een hoger niveau van bescherming vastgesteld dan die van de richtlijn?
- 2) In hoeverre kan een strikt proportioneel stelsel van gelijkstelling, waarbij alle uren aanwezigheid in aanmerking worden genomen, zij het met toepassing van een wegingsmechanisme op basis van de geringere arbeidsintensiteit gedurende de tijdvakken van inactiviteit, als verenigbaar met de doelstellingen van richtlijn 93/104 van de Raad van 23 november 1993 worden beschouwd?”

### **Beantwoording van de prejudiciële vragen**

36 Met zijn twee vragen, die tezamen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of richtlijn 93/104 aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan de regeling van een lidstaat die met betrekking tot wachtdiensten die werknemers die in dienst zijn bij bepaalde sociale en medisch-sociale instellingen verrichten volgens het stelsel van fysieke aanwezigheid op de werkplek zelf, voor de aanrekening van de werkelijke arbeidstijd voorziet in een stelsel van gelijkstelling als dat in het hoofdgeding, wanneer het nationale recht met

name voor de maximale wekelijkse arbeidstijd een plafond vaststelt dat voor de werknemers gunstiger uitvalt dan dat van de richtlijn.

- 37 Zowel in de verwijzingsbeschikking als in de meeste opmerkingen die bij het Hof zijn ingediend, is erop gewezen dat een dergelijk stelsel van gelijkstelling niet enkel de arbeidstijden van de betrokken werknemers kan beïnvloeden, maar ook het niveau van de bezoldiging die zij ontvangen.
- 38 Wat dit laatste aspect betreft, zij er echter meteen op gewezen dat richtlijn 93/104 zowel blijkens het doel als blijkens de letter van de bepalingen ervan niet van toepassing is op de beloning van werknemers.
- 39 Overigens volgt deze uitlegging thans ondubbelzinnig uit artikel 137, lid 6, EG, volgens hetwelk de minimumvoorschriften die de Raad van de Europese Unie door middel van richtlijnen kan vaststellen en die met name, zoals in het hoofdgeding, de veiligheid en de gezondheid van de werknemers moeten beschermen, niet van toepassing kunnen zijn op de beloning.
- 40 Wat daarentegen de gevolgen van een stelsel van gelijkstelling als dat van het hoofdgeding voor de arbeids- en rusttijden van de betrokken werknemers betreft, zij eraan herinnerd dat uit artikel 118 A van het Verdrag, dat de rechtsgrondslag van richtlijn 93/104 vormt, uit de eerste, de vierde, de zevende en de achtste overweging van de considerans daarvan, uit het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, dat tijdens de Europese Raad van Straatsburg van 9 december 1989 is aangenomen, waarvan de punten 8 en 19, eerste alinea, in de vierde overweging van de considerans van richtlijn 93/104 zijn weergegeven, alsmede uit de bewoordingen van artikel 1, lid 1, daarvan, blijkt dat zij ertoe strekt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren door de nationale regelingen 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; arrest Jaeger, reeds aangehaald, punten 45 en 47, en arrest van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01–C-403/01, Jurispr. blz. I-8835, punt 91).

- 41 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 — onder meer dagelijkse en wekelijkse — minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door een plafond van 48 uur vast te stellen voor de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd, waarbij uitdrukkelijk is gepreciseerd dat dit de maximumgrens inclusief overwerk is (zie reeds aangehaalde arresten Simap, punt 49; BECTU, punt 38; Jaeger, punt 46; Pfeiffer e.a., punt 92, en arrest van 12 oktober 2004, Wippel, C-313/02, Jurispr. blz. I-9483, punt 47).
- 42 Betreffende meer in het bijzonder het begrip „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 93/104 is reeds geoordeeld 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 (reeds aangehaalde arresten Simap, punt 47, en Jaeger, punt 48).
- 43 In dit verband moet worden vastgesteld dat richtlijn 93/104 niet voorziet in een tussencategorie tussen arbeidstijden en rusttijden en dat tot de kenmerken van het begrip „arbeidstijd” in de zin van de richtlijn niet de intensiteit van de door de werknemer verrichte arbeid of zijn rendement behoort.
- 44 Het Hof heeft dienaangaande ook geoordeeld dat de begrippen „arbeidstijd” en „rusttijd” in de zin van richtlijn 93/104 niet moeten worden uitgelegd op basis van de voorschriften van de verschillende nationale regelingen van de lidstaten, maar begrippen van gemeenschapsrecht zijn die volgens objectieve kenmerken moeten worden omschreven op basis van het stelsel en de doelstelling van die richtlijn, die beoogt minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren. Slechts een dergelijke autonome uitlegging



kan namelijk de volle werking van deze richtlijn en een uniforme toepassing van die begrippen in alle lidstaten verzekeren (zie arrest Jaeger, reeds aangehaald, punt 58).

- 45 Het Hof heeft daaruit afgeleid dat de lidstaten niet eenzijdig de strekking van deze begrippen en van de andere voorschriften van richtlijn 93/104 kunnen bepalen door enige voorwaarde of beperking te verbinden aan het door de richtlijn aan de werknemers verleende recht op inaanmerkingneming van de arbeidstijd en van de desbetreffende rusttijd. Iedere andere uitlegging zou het nuttig effect van de richtlijn ondermijnen en indruisen tegen de doelstelling ervan om een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers door middel van minimumvoorschriften te verzekeren (zie reeds aangehaalde arresten Jaeger, punten 59, 70 en 82, en Pfeiffer e.a., punt 99).
- 46 Volgens vaste rechtspraak moeten de wachtdiensten die de werknemer verricht volgens het stelsel van fysieke aanwezigheid in de instelling van de werkgever in hun geheel als arbeidstijd in de zin van richtlijn 93/104 worden beschouwd, ongeacht de daadwerkelijke arbeidsprestaties van de betrokkene gedurende die wachtdiensten (zie reeds aangehaalde arresten Simap, punt 52; Jaeger, punten 71, 75 en 103; Pfeiffer e.a., punt 93, en beschikking van 3 juli 2001, CIG, C-241/99, Jurispr. blz. I-5139, punt 34).
- 47 Dat de wachtdiensten ook bepaalde tijdvakken van inactiviteit omvatten, is in dit verband dus irrelevant.
- 48 Ook al zijn perioden waarin de werknemer geen beroepsactiviteit verricht, inherent aan de wachtdiensten waarbij hij fysiek aanwezig moet zijn in de instelling van de werkgever, omdat anders dan bij een normale werktijd, de noodzaak van spoedeisende behandelingen tijdens die diensten niet van tevoren kan worden gepland en de daadwerkelijk ontplooiende activiteit naar gelang van de omstandig-

heden varieert, volgens die rechtspraak is namelijk voor de conclusie dat dergelijke wachtdiensten die een werknemer op zijn werkplek zelf verricht, de kenmerken vertonen van het begrip „arbeidstijd” in de zin van richtlijn 93/104, beslissend dat hij fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats en zich er tot diens beschikking moet houden teneinde zo nodig onmiddellijk de adequate prestaties te kunnen verlenen. Derhalve moeten die verplichtingen worden geacht onder de uitoefening van de functies van die werknemer te vallen (zie reeds aangehaalde arresten Simap, punt 48, en Jaeger, punten 49 en 63).

49 Verder heeft het Hof reeds bij herhaling geoordeeld dat, gelet zowel op de bewoordingen als op de doelstelling en de opzet van richtlijn 93/104, de verschillende voorschriften inzake maximale arbeidstijd en minimale rusttijd die daarin zijn neergelegd, moeten worden beschouwd als bijzonder belangrijke voorschriften van communautair sociaal recht die voor alle werknemers gelden als een minimumnorm ter bescherming van hun veiligheid en hun gezondheid (zie reeds aangehaalde arresten BECTU, punten 43 en 47; Pfeiffer e.a., punt 100, en Wippel, punt 47).

50 Met betrekking tot het hoofdgeding moet worden opgemerkt dat uit de punten 40 tot en met 49 van dit arrest volgt dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat alle drempels of plafonds waarin richtlijn 93/104 voorziet om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers doeltreffend te beschermen, worden geëerbiedigd, en dat daartoe de wachtdiensten die een werknemer als Dellas op zijn werkplek zelf verricht, volledig moeten worden meegerekend bij de bepaling van de door het gemeenschapsrecht toegestane maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd — inclusief overwerk —, ook wanneer hij gedurende deze diensten niet continu daadwerkelijk beroepswerkzaamheden verricht (zie arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punten 93 en 95).

51 Het is juist dat artikel 15 van richtlijn 93/104 uitdrukkelijk toestaat dat nationale bepalingen worden toegepast of ingevoerd die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

- 52 Wanneer een lidstaat van deze mogelijkheid gebruik maakt, zoals de Franse Republiek heeft gedaan, nu de nationale regeling voorziet in een maximale wekelijkse arbeidstijd van 44 uur gedurende twaalf opeenvolgende weken, terwijl de richtlijn dienaangaande een maximum van 48 uur gedurende vier opeenvolgende maanden voorschrijft, moet de eerbiediging van de bij de richtlijn vastgestelde regels enkel worden getoetst aan de bij de richtlijn gestelde grenzen, met uitsluiting van de nationale bepalingen die de werknemers meer bescherming bieden.
- 53 Ongeacht de toepassing van dergelijke nationale bepalingen is het evenwel van belang dat het nuttig effect van de bij richtlijn 93/104 aan de werknemers verleende rechten integraal wordt verzekerd, hetgeen noodzakelijkerwijs impliceert dat de lidstaten verplicht zijn te waarborgen dat elk minimumvoorschrift van de richtlijn wordt geëerbiedigd.
- 54 In dit verband moet worden vastgesteld dat, zoals de Franse regering ter terechtzitting in antwoord op een vraag van het Hof zelf heeft erkend, de wijze waarop de wachtdiensten in het kader van het stelsel van gelijkstelling dat in het hoofdgeding aan de orde is, worden geteld, ertoe kan leiden dat aan de betrokken werknemer een totale arbeidstijd van 60 uur of zelfs meer per week wordt opgelegd.
- 55 Een dergelijke nationale regeling leidt dus duidelijk tot overschrijdingen van de maximale wekelijkse arbeidstijd die bij artikel 6, punt 2, van de richtlijn op 48 uur is bepaald.
- 56 Aan deze beoordeling wordt noch afgedaan door het betoog van de Franse regering dat het in Frankrijk geldende stelsel van gelijkstelling weliswaar bestaat in de toepassing van een wegingsmechanisme om rekening te houden met het bestaan van tijdvakken van inactiviteit tijdens de wachtdiensten, maar toch alle uren van aanwezigheid van de werknemers verrekent voor de bepaling van hun rechten op

dagelijkse en wekelijkse rusttijden, noch door de vaststelling van de verwijzende rechter dat de nationale regeling waartegen bij hem beroep is ingesteld, verschilt van de regelingen waarom het ging in de zaken waarin voormelde arresten Simap en Jaeger zijn geweest, doordat zij de tijdvakken waarin de werknemer op zijn werkplek aanwezig is om er een wachtdienst te vervullen, maar er niet daadwerkelijk een beroep op hem wordt gedaan, niet met rusttijd gelijkstelt.

- 57 Vaststaat namelijk dat krachtens een nationale regeling als die in het hoofdgeding de uren waarop de werknemer tijdens de wachtdiensten aanwezig is in de instelling van zijn werkgever, en die ook tijdvakken van inactiviteit omvatten, slechts ten dele, aan de hand van forfaitaire coëfficiënten, in aanmerking worden genomen voor de berekening van het overwerk en dus voor de vaststelling van de maximale arbeidstijd, terwijl het gemeenschapsrecht vereist dat die uren van aanwezigheid in hun geheel als arbeidsuren worden verrekend.
- 58 Bovendien worden volgens een dergelijke nationale regeling enkel de uren van aanwezigheid die worden geacht overeen te stemmen met werkelijke arbeid, als arbeidstijd verrekend. Zoals in punt 43 van dit arrest reeds is opgemerkt, kan de kwalificatie van een tijdvak van aanwezigheid van de werknemer op de werkplek als arbeidstijd in de zin van richtlijn 93/104 niet afhangen van de intensiteit van de activiteit van de werknemer, maar wordt deze enkel bepaald door de verplichting van de werknemer om ter beschikking van zijn werkgever te staan.
- 59 Hoe dan ook, de enkele omstandigheid dat alle uren van aanwezigheid van werknemers op hun werkplek in aanmerking worden genomen voor de geldendmaking van bepaalde rechten die zij ontleen aan richtlijn 93/104, in casu de rechten op dagelijkse en wekelijkse rusttijd, kan niet volledig garanderen dat de bij de richtlijn aan de lidstaten opgelegde verplichtingen worden nagekomen, gelet op het feit dat de lidstaten al deze rechten moeten waarborgen en met name het recht dat de maximale wekelijkse arbeidstijd op 48 uur wordt bepaald.

- 60 Daaraan moet worden toegevoegd dat de in de richtlijn voorziene afwijkingen niet kunnen gelden voor nationale bepalingen als die welke door besluit nr. 2001-1384 zijn ingevoerd.
- 61 Enerzijds behoort artikel 2 van richtlijn 93/104, dat de voornaamste daarin gehanteerde begrippen definieert, met name de begrippen arbeidstijd en rusttijd, niet tot de bepalingen van de richtlijn waarvan kan worden afgeweken.
- 62 Anderzijds wordt in casu zelfs niet gesteld dat een regeling als die in het hoofdgeding kan vallen onder een van de gevallen bedoeld in de artikelen 17, leden 1 en 2, en 18, lid 1, sub b-i, van richtlijn 93/104.
- 63 Gelet op bovenstaande overwegingen, moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat richtlijn 93/104 aldus moet worden uitgelegd dat:
- zij in de weg staat aan de regeling van een lidstaat die met betrekking tot wachtdiensten die werknemers van bepaalde sociale en medisch-sociale instellingen verrichten volgens het stelsel van fysieke aanwezigheid op de werkplek zelf, voor de aanrekening van de werkelijke arbeidstijd voorziet in een stelsel van gelijkstelling als dat waarom het gaat in het hoofdgeding, wanneer niet is verzekerd dat wordt voldaan aan alle minimumvoorschriften die in deze richtlijn zijn vastgesteld om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers doeltreffend te beschermen;
  - wanneer het nationale recht met name voor de maximale wettelijke arbeidstijd een plafond vaststelt dat voor de werknemers gunstiger uitvalt, voor de vraag of de beschermende regels van de richtlijn worden geëerbiedigd, enkel de drempels of plafonds van belang zijn die worden genoemd in de richtlijn.

## Kosten

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

Het Hof van Justitie (Tweede kamer) verklaart voor recht:

**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 zij in de weg staat aan de regeling van een lidstaat die met betrekking tot wachtdiensten die werknemers van bepaalde sociale en medisch-sociale instellingen verrichten volgens het stelsel van fysieke aanwezigheid op de werkplek zelf, voor de aanrekening van de werkelijke arbeidstijd voorziet in een stelsel van gelijkstelling als dat waarom het gaat in het hoofdgeding, wanneer niet is verzekerd dat wordt voldaan aan alle minimumvoorschriften die in deze richtlijn zijn vastgesteld om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers doeltreffend te beschermen.**

**Wanneer het nationale recht met name voor de maximale wekelijkse arbeidstijd een plafond vaststelt dat voor de werknemers gunstiger uitvalt, zijn voor de vraag of de beschermende regels van de richtlijn worden geëerbiedigd, enkel de drempels of plafonds van belang die worden genoemd in de richtlijn.**

ondertekeningen