



En bakjournsperiod utgör i sin helhet arbetstid endast om de krav som arbetstagaren är skyldig att iakttä i väsentlig mån påverkar dennes möjligheter att under denna period förfoga över sin lediga tid

De organisatoriska svårigheter som en jourperiod kan ge upphov till för arbetstagaren och som är en konsekvens av naturliga förhållanden eller arbetstagarens fria val saknar relevans

I mål C-344/19 ansvarade en specialiserad tekniker under flera dagar i följd för driften av tv-sändningsstationer belägna i bergen i Slovenien. Utöver den ordinarie arbetstiden på 12 timmar hade han bakjourstjänstgöring i sex timmar per dag. Han var under dessa perioder inte skyldig att stanna kvar på den aktuella sändningsstationen, men skulle kunna nås per telefon och vid behov kunna återvända till stationen inom en timme. Med hänsyn till sändningsstationernas geografiska läge, som gjorde det svårt att ta sig till och från stationerna, var han tvungen att uppehålla sig där under sin jourtjänstgöring, i en tjänstebostad som arbetsgivaren hade ställt till hans förfogande, utan några större möjligheter att ägna sig åt fritidsaktiviteter.

I mål C-580/19 arbetade en offentlig tjänsteman som brandman i staden Offenbach am Main (Tyskland). I tjänsten ingick att han utöver sin ordinarie tjänstgöring regelbundet fullgjorde bakjournsperioder. Han var under dessa jourperioder inte skyldig att vara närvarande på en av arbetsgivaren bestämd plats, men skulle kunna nås av denne och vid larm kunna ta sig till stadens gränser inom 20 minuter, iförd sitt larmställ och med det tjänstefordon som ställts till hans förfogande.

De båda aktuella arbetstagarna ansåg att deras bakjournsperioder, på grund av de begränsningar som de innebar, i sin helhet skulle erkännas som arbetstid och att de skulle erhålla lön i enlighet härmed för dem, oberoende av om arbetstagarna hade utfört något konkret arbete eller inte under dessa perioder. Efter det att hans talan ogillats i första och andra instans, överklagade den förstnämnda arbetstagaren till Vrhovno sodišče (Högsta domstolen, Slovenien). Den andra arbetstagaren väckte talan vid Verwaltungsgericht Darmstadt (Förvaltningsdomstolen i Darmstadt, Tyskland) med anledning av att arbetsgivaren avslagit hans begäran.

Efter det att dessa domstolar framställt var sin begäran om förhandsavgörande till EU-domstolen preciserar denna i två domar som meddelats av stora avdelningen bland annat i vilken utsträckning som bakjournsperioder kan kvalificeras som arbetstid eller, tvärtom, som viloperiod enligt direktiv 2003/88.¹

Domstolens bedömning

Domstolen erinrar inledningsvis om att en jourperiod som en arbetstagare utför ska kvalificeras som antingen arbetstid eller som viloperiod i den mening som avses i direktiv 2003/88, eftersom dessa båda begrepp är ömsesidigt uteslutande. En period under vilken arbetstagaren inte utför något faktiskt arbete åt sin arbetsgivare utgör för övrigt inte nödvändigtvis en viloperiod. Det framgår bland annat av domstolens praxis att en jourperiod automatiskt ska kvalificeras som

¹ Artikel 2 led 1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 2003, s. 9).

arbetstid när arbetstagaren under denna period är skyldig att stanna kvar på sin arbetsplats, och denna är skild från bostaden, och där ska stå till förfogande för sin arbetsgivare.

Efter att ha gjort dessa preciseringar slår domstolen för det första fast att även jourperioder, inklusive bakjoursperioder, i sin helhet omfattas av begreppet arbetstid när de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta under dessa perioder objektivt och i väsentlig mån påverkar hans eller hennes möjligheter att fritt förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i anspråk och att ägna sig åt sina egna intressen under denna tid. Omvänt gäller att när det inte finns några sådana krav, är det endast den tid som avser det arbete som i förekommande fall faktiskt har utförts under en sådan period som ska betraktas som arbetstid.

Domstolen påpekar i detta sammanhang att det endast är krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta – oavsett om de följer av nationell lagstiftning eller av ett kollektivavtal, eller har ålagts av arbetsgivaren – som kan beaktas vid bedömningen av huruvida en jourperiod utgör arbetstid. De organisatoriska svårigheter som en jourperiod kan ge upphov till för arbetstagaren och som är en konsekvens av naturliga förhållanden eller arbetstagarens fria val, är däremot inte relevanta. Så är till exempel fallet när ett område, som arbetstagaren i praktiken inte kan avvika från under en bakjoursperiod, lämpar sig föga för fritidsaktiviteter.

Domstolen understryker dessutom att det ankommer på de nationella domstolarna att göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet för att kontrollera huruvida en bakjoursperiod ska kvalificeras som arbetstid, eftersom en sådan period inte automatiskt ska kvalificeras som arbetstid när det inte föreligger någon skyldighet att stanna kvar på arbetsplatsen. Det ska i detta sammanhang beaktas huruvida den tidsfrist inom vilken arbetstagaren måste återuppta sitt arbete efter det att arbetsgivaren begär detta, vilket i allmänhet innebär att arbetstagaren inställer sig på sin arbetsplats, är rimlig. Domstolen understryker emellertid att följderna av en sådan tidsfrist ska bli föremål för en konkret bedömning, varvid man inte endast ska beakta de övriga krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta, såsom skyldigheten att medföra särskild utrustning när arbetstagaren ska infinna sig på arbetsplatsen, utan även de förmåner som han eller hon har beviljats. Sådana förmåner kan exempelvis vara att arbetstagaren får förfoga över ett tjänstefordon som ger honom eller henne rätt att avvika från vägtrafikbestämmelserna. För det andra ska de nationella domstolarna även beakta den frekvens med vilken en arbetstagare i genomsnitt utför arbete under sina jourperioder, när denna frekvens objektivt kan uppskattas.

Domstolen understryker för det andra att det sätt på vilket arbetstagarna avlönas för jourperioder inte omfattas av direktiv 2003/88. Direktivet utgör således inte hinder för en medlemsstats lagstiftning, ett kollektivavtal eller ett beslut av en arbetsgivare som, med avseende på lön för jourtjänstgöring, gör åtskillnad mellan perioder under vilka arbetsprestationer faktiskt utförs och perioder under vilka det inte utförs något faktiskt arbete, även när dessa perioder i sin helhet ska betraktas som arbetstid. Vad gäller ersättning i det omvända fallet att jourperioder inte kan kvalificeras som arbetstid, konstaterar domstolen att direktiv 2003/88 inte heller utgör hinder för utbetalning av ett belopp som är avsett att kompensera arbetstagaren för de olägenheter som dessa perioder förorsakat honom eller henne.

Domstolen påpekar för det tredje att den omständigheten att en jourperiod som inte kan kvalificeras som arbetstid ska betraktas som vilotid saknar betydelse för de särskilda skyldigheter som föreskrivs i direktiv 89/391² och som åligger arbetsgivarna. Arbetsgivarna får i synnerhet inte införa jourperioder som på grund av sin längd eller frekvens utgör en risk för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa, och detta oberoende av om dessa perioder ska kvalificeras som viloperioder i den mening som avses i direktiv 2003/88.

PÅPEKANDE: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den

² Artiklarna 5 och 6 i rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 1989, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146).

nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

Domarna ([C-344/19](#) och [C-580/19](#)) publiceras i fulltext på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

Bilder från avkunnandet av domarna finns tillgängliga på "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106