



Datum van inontvangstneming : 11/09/2019

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-580/19 – 1

Zaak C-580/19

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

30 juli 2019

Verwijzende rechter:

Verwaltungsgericht Darmstadt (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

21 februari 2019

Verzoekende partij:

RJ

Verwerende partij:

Stadt Offenbach am Main

[OMISSIS]

VERWALTUNGSGERICHT DARMSTADT

BESLISSING

In de bestuursrechtelijke procedure

van RJ,

[OMISSIS] Biebergemünd,

verzoeker,

[OMISSIS]

tegen



de stad Offenbach am Main, [OMISSIS] Offenbach am Main (Duitsland),
[OMISSIS], verweerster,

inzake vergoeding beschikbaarheidsdienst/bereikbaarheidsdienst

heeft het Verwaltungsgericht Darmstadt (bestuursrechter in eerste aanleg,
Darmstadt, Duitsland) – [OMISSIS]

[OMISSIS] beslist: [Or. 2]

Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt overeenkomstig artikel 267 VWEU verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- 1. Moet artikel 2 van richtlijn 2003/88/EG aldus worden uitgelegd dat beschikbaarheidstijden waarin een werknemer verplicht is om in uniform met het hulpverleningsvoertuig binnen twintig minuten de stadsgrens van zijn standplaats te kunnen bereiken, als arbeidstijd worden aangemerkt, hoewel de werkgever de werknemer niet verplicht om fysiek aanwezig te zijn op een door hem bepaalde plaats, maar de werknemer niettemin in aanzienlijke mate beperkt is in de keuze van deze plaats en in de mogelijkheden om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden?**
- 2. Ingeval de eerste prejudiciële vraag bevestigend wordt beantwoord:**

Moet artikel 2 van richtlijn 2003/88/EG, in een situatie zoals beschreven in de eerste prejudiciële vraag, aldus worden uitgelegd dat bij de definitie van het begrip arbeidstijd ook rekening moet worden gehouden met het feit of en in hoeverre tijdens een beschikbaarheidsdienst die niet hoeft te worden doorgebracht op een door de werkgever bepaalde plaats, in de regel te verwachten is dat de werknemer voor de dienst zal worden opgeroepen?

Motivering

I.

- 1 De partijen betwisten in het hoofdgeding of beschikbaarheidstijden, die de bevelvoerders bij de brandweerdienst Offenbach am Main worden toebedeeld, als arbeidstijd moeten worden aangemerkt.
- 2 Verzoeker is ambtenaar en oefent zijn ambt als Brandamtsrat (hogere functie bij de brandweer) uit bij de brandweer Offenbach am Main.

- 3 Naast zijn reguliere dienst heeft verzoeker volgens de op de brandweer Offenbach toepasselijke voorschriften regelmatig een zogenoemde „Beamter vom Einsatzleitdienst“-dienst (dienst als bevelvoerder bij interventies; hierna: „BvE-dienst“). [Or. 3]
- 4 Tijdens een BvE-dienst moet verzoeker overeenkomstig de Einsatzdienstverfügung (reglement betreffende interventiediensten) van de brandweer Offenbach permanent bereikbaar zijn, zijn uniform gereedhouden en een door verweerster ter beschikking gesteld hulpverleningsvoertuig bij zich hebben. Tijdens deze dienst moet verzoeker zijn telefoon opnemen om als bevelvoerder over interventies te worden geïnformeerd en desbetreffende beslissingen te nemen. In bepaalde situaties moet verzoeker naar de plaats van de interventie of de standplaats uitrukken. Tijdens de BvE-dienst moet verzoeker zijn plaats van verblijf zo uitkiezen dat hij bij een alarmmelding met zijn hulpverleningsvoertuig en in uniform binnen twintig minuten de stadsgrens van Offenbach bereikt.
- 5 Een dergelijke BvE-dienst duurt door de week van 17.00 uur tot 7.00 uur van de volgende dag en in het weekend van vrijdag 17:00 uur tot maandag 7:00 uur. Een weekenddienst kan volgen op een werkweek van 42 uur dagdienst. Gemiddeld heeft verzoeker 10 tot 15 weekenden per jaar BvE-dienst. In de periode van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015 heeft verzoeker in totaal 126 maal BvE-dienst gehad, waarbij twintig alarmmeldingen of interventies plaatsvonden. Bijgevolg zijn tijdens de BvE-diensten gedurende een periode van drie jaar jaarlijks gemiddeld 6,67 alarmmeldingen binnengekomen.
- 6 Verzoeker heeft om erkenning van de BvE-dienst als arbeidstijd en de bijbehorende vergoeding verzocht. Verweerster heeft dit verzoek bij beslissing van 6 augustus 2014 afgewezen, daar zij de BvE-dienst niet als arbeidstijd beschouwt.
- 7 Op 31 juli 2015 heeft verzoeker beroep ingesteld bij de verwijzende rechter.
- 8 Verzoeker is van opvatting dat de BvE-dienst als arbeidstijd moet worden aangemerkt. Beschikbaarheidstijd kan ook als arbeidstijd worden beschouwd indien de plaats van verblijf van de werknemer niet door de werkgever wordt voorgeschreven, maar deze een zeer kort tijdsbestek bepaalt waarbinnen de werknemer met zijn werkzaamheden moet beginnen. Ook in dat geval – zelfs zonder concrete bepaling van de plaats van verblijf – ontbreekt de vrijheid om een plaats te kiezen. Verzoeker wijst erop dat de BvE-dienst zijn vrije tijd zeer aanzienlijk beperkt. Om het tijdsbestek van twintig minuten in acht te kunnen nemen, moet hij in geval van een alarmmelding direct van zijn woonplaats wegrijden, zodat hij geen activiteiten kan uitvoeren die niet onderbroken kunnen worden. Wanneer hij zijn huis [Or. 4] verlaat, kan hij alleen activiteiten ondernemen waarbij hij zich in de onmiddellijke nabijheid van zijn voertuig bevindt. Tijdens zijn dienst heeft hij niet de mogelijkheid om te joggen of te fietsen, omdat dan niet gegarandeerd is dat hij het korte tijdsbestek van twintig

minuten in acht kan nemen. Ook is hij aanzienlijk beperkt in de keuze van zijn vrijetijdsbesteding met zijn vrouw en kinderen. Uitstapjes met de kinderen zijn niet mogelijk, omdat hij hen anders moet achterlaten wanneer hij onderweg moet uitrukken. Dientengevolge is hij tijdens de BvE-dienst zowel in de keuze van zijn plaats van verblijf als in de keuze van zijn activiteit sterk beperkt.

- 9 Verzoeker vordert,
1. de nietigverklaring van de beslissing van 6 augustus 2014 in de versie van de beslissing op het bezwaar van 2 november 2015,
 2. de vaststelling dat de door verzoeker als bevelvoerder gewerkte beschikbaarheidsdiensten (BvE-dienst) bij de brandweer Offenbach in hun geheel als arbeidstijd aangemerkt en vergoed moeten worden,
 3. de veroordeling van verweerster tot betaling aan verzoeker van 27 878,16 EUR bruto voor de in de periode van 11 oktober 2013 tot en met 31 december 2015 als bevelvoerder gewerkte diensten,
 4. de verklaring dat het inschakelen van een gemachtigde in de inleidende procedure noodzakelijk is.
- 10 Verweerster concludeert tot
- verwerping van het beroep.
- 11 Volgens verweerster is de BvE-dienst geen arbeidstijd. Verzoeker is niet verplicht fysiek aanwezig te zijn op een door verweerster bepaalde plaats buiten zijn privésfeer. Het wettelijke tijdsbestek van twintig minuten voor het bereiken van de stadsgrens geeft verzoeker een redelijke actieradius waarin hij zich vrij kan bewegen, in het bijzonder gelet op de omstandigheid dat aan een hulpverleningsvoertuig door het gebruik van alarmsignalen in het wegverkeer speciale rechten zijn verleend. Van een planningsfunctionaris kan worden verwacht dat hij tijdens beschikbaarheidsdiensten alleen zodanige activiteiten uitvoert die in geval van een interventie zonder gevolgen kunnen worden beëindigd. Bovendien ontbreekt het aan regelmatige interventies die het Bundesverwaltungsgericht (hoogste federale bestuursrechter, Duitsland) voor de **[Or. 5]** kwalificatie als arbeidstijd vereist.

II.

- 12 Het geding moest [OMISSIS] bij beslissing van 21 februari 2019 worden geschorst. Het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) moet worden verzocht om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU over de in het dictum van deze beslissing geformuleerde vragen.
- 13 Deze vragen betreffen de uitlegging van artikel 2, punt 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003

betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).

- 14 De prejudiciële vragen tot uitlegging van de richtlijn zijn relevant voor de beslechting van het geschil en moeten door het Hof worden beantwoord.[OMISSIS]

1. Toepasselijke bepalingen

a) Unierecht

- 15 Artikel 2 („Definities”) van richtlijn 2003/88 bepaalt in de punten 1 en 2: „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”.

b) Duits recht

- 16 In het Duitse recht wordt een terminologisch onderscheid gemaakt tussen het begrip „Bereitschaftsdienst” (beschikbaarheidsdienst), die als arbeidstijd wordt aangemerkt, en het begrip „Rufbereitschaft” (bereikbaarheidsdienst), die niet als arbeidstijd wordt aangemerkt. In het volgende zal het begrip „beschikbaarheidstijd” (Bereitschaftszeit) als neutraal begrip worden gebruikt, indien niet impliciet een uitspraak wordt gedaan over de kwalificatie als arbeidstijd. **[Or. 6]**

- 17 [OMISSIS].

- 18 [OMISSIS] [verwijzing naar een gebrek aan regelgeving]

- 19 Volgens de rechtspraak van het Bundesverwaltungsgericht is er sprake van een beschikbaarheidsdienst die als arbeidstijd moet worden aangemerkt, indien een ambtenaar op een door zijn leidinggevende bepaalde plaats, die buiten zijn privésfeer ligt, beschikbaar moet zijn om te allen tijde onmiddellijk te kunnen uitrukken en de ervaring heeft uitgewezen dat te verwachten is dat de werknemer zal worden opgeroepen. [OMISSIS].

- 20 In de bijlage bij de [OMISSIS] Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (verordening betreffende de organisatie, minimale bezetting en uitrusting van de openbare brandweer) van 17 december 2013 [OMISSIS] wordt onder meer bepaald:

- 21 „De uitrusting van niveau 2 met inbegrip van het daarvoor noodzakelijke personeel moet in de regel binnen 20 minuten na de alarmmelding op de plaats van de interventies worden ingezet [...]”
- 22 Volgens verweerster dient de uitrusting en het personeel van niveau 2 in de regel als eerste te worden gealarmeerd om tegen mogelijke gevaren in de stad Offenbach te kunnen optreden.
- 23 De interventiedienst als bevelvoerder van de brandweer Offenbach is in deel 103 van de Einsatzdienstverfügung van de brandweer Offenbach (versie van 18 juni 2018) geregeld. De commandant van de brandweer Offenbach [OMISSIS] heeft hierin de regeling omtrent het **[Or. 7]** tijdsbestek van boven vermelde Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren inhoudelijk omgezet. De Einsatzdienstverfügung bepaalt dat de bevelvoerende ambtenaar, zodra deze is gealarmeerd, onmiddellijk uitrukt naar de plaats van de interventie met gebruikmaking van speciale voorrangs- en doorgangsrechten.
- 24 Ten aanzien van de verplichtingen van de bevelvoerder tijdens de BvE-dienst bepaalt de Einsatzdienstverfügung op bladzijde 6 als volgt:
- 25 „De ambtenaar die interventiebevelvoerder is voert zijn dienst als bereikbaarheidsdienst uit en moet zijn plaats van verblijf tijdens deze dienst zo uitkiezen dat hij het tijdsbestek van 20 minuten in acht neemt. Aan deze regel wordt geacht te zijn voldaan, wanneer hij binnen 20 minuten vanaf zijn plaats van verblijf de stadsgrens van Offenbach am Main bereikt met gebruikmaking van speciale voorrangs- en doorgangsrechten. Deze tijd geldt bij een gemiddelde verkeersdichtheid en normale verkeers- en weersomstandigheden.”

2. Ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing

- 26 [OMISSIS]
- 27 Het Hof heeft reeds geoordeeld dat de activiteiten van interventieteams van de nationale brandweer binnen het toepassingsgebied van richtlijn 2003/88 vallen (beschikking van 14 juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, punt 52).
- 28 Vragen in verband met de beloning van de beschikbaarheidsdienst vallen niet onder het toepassingsgebied van richtlijn 2003/88 [arrest van 21 februari 2018, [REDACTED] C-518/15, EU:C:2018:82, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak, (hierna: „arrest [REDACTED]”).
- 29 De kwalificatie van de BvE-dienst als arbeidstijd in de zin van richtlijn 2003/88 is een prejudiciële vraag die relevant is voor de beslechting van het bij de verwijzende rechter aanhangige geschil. De door verzoeker gevorderde **[Or. 8]** veroordeling van verweerster tot vergoeding van de BvE-dienst veronderstelt naar

nationaal recht dat verzoeker taken heeft uitgevoerd die als arbeidstijd moeten worden aangemerkt [OMISSIS] en dat inbreuk is gemaakt op de in richtlijn 2003/88 toegestane maximale wekelijkse arbeidstijd. In dit geval zou verzoeker op grond van nationaal ambtenarenrecht of, in voorkomend geval, op grond van Unierechtelijke overheidsaansprakelijkheid, recht hebben op een compensatie in vrije tijd of op beloning. Om die reden is het antwoord op de vraag of de beschikbaarheidstijd als arbeidstijd moet worden aangemerkt een prejudiciële vraag die relevant is voor de beslechting van het geschil.

- 30 Voorts betreft het verzoek van verzoeker om vaststelling dat de BvE-dienst als arbeidstijd moet worden aangemerkt, niet een mogelijke beloning, maar wordt beoogd dat in de toekomst de op grond van Unierecht toegestane maximale arbeidstijd niet meer door deze diensten wordt overschreden.

3. Eerste prejudiciële vraag

- 31 Met de eerste prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of beschikbaarheidstijd alleen als arbeidstijd in de zin van richtlijn 2003/88 moet worden gekwalificeerd indien de werknemer tijdens deze tijd op een door werkgever bepaalde plaats fysiek aanwezig moet zijn dan wel dat ook zonder een dergelijke geografische verplichting sprake kan zijn van beperking van de vrije keuze van zijn plaats van verblijf of van *kwalitatieve* beperkingen van de vrijetijdsbesteding van de werknemer.
- 32 Deze vraag is door het Hof in zijn arresten over de uitlegging van artikel 2 van richtlijn 2003/88 nog niet beantwoord.
- 33 Tot dusver heeft het Hof geoordeeld dat voor de kwalificatie als arbeidstijd noodzakelijk is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek.
- 34 Volgens de rechtspraak van het Hof is voor de kwalificatie als arbeidstijd in de zin van richtlijn 2003/88 beslissend dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever aangewezen plek en zich daar ter beschikking van hem moet houden om **[Or. 9]** indien nodig onmiddellijk de nodige prestaties te kunnen leveren. Deze verplichtingen, waardoor de betrokken werknemers hun plaats van verblijf tijdens de wachtdienst niet vrij kunnen kiezen, maken immers deel uit van de uitoefening van hun functies (arrest ██████ reeds aangehaald, punt 59 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 35 Volgens de rechtspraak van het Hof is daarentegen sprake van rusttijd, wanneer de werknemer een bereikbaarheidsdienst verricht waarbij hij permanent beschikbaar moet zijn, doch zonder dat hij op de werkplek aanwezig moet zijn. Hoewel de werknemer ter beschikking van zijn werkgever staat, in die zin dat hij bereikbaar moet zijn, kan hij in die situatie immers zijn tijd vrijer besteden en zich met zijn eigen zaken bezighouden (arrest ██████ reeds aangehaald, punt 60).

- 36 In de zaak ██████ (reeds aangehaald) werd het Hof voor het eerst verzocht de vraag te beantwoorden of ook de beschikbaarheidstijd die een werknemer thuis doorbrengt als arbeidstijd moet worden beschouwd. Het Hof heeft deze vraag bevestigend beantwoord ten aanzien van een situatie waarin de werknemer verplicht was om binnen acht minuten gevolg te geven aan een oproep tot interventie van de werkgever, waardoor de mogelijkheid om zich met andere zaken bezig te houden aanzienlijk beperkt is.
- 37 In casu rijst de vraag of beschikbaarheidstijd ook als arbeidstijd moet worden aangemerkt wanneer de werknemer weliswaar niet op een exact door de werkgever aangewezen plaats fysiek aanwezig moet zijn, maar hij op grond van andere door de werkgever opgelegde voorwaarden temporeel en inhoudelijk aanzienlijk wordt beperkt in de keuze van zijn plaats van verblijf en de mogelijkheden om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden.
- 38 Het Hof heeft in het arrest ██████ de kwalificatie van beschikbaarheidsdienst als arbeidstijd op twee aspecten gebaseerd: ten eerste op de omstandigheid dat de werknemer verplicht is fysiek aanwezig te blijven op de door de werkgever aangewezen plek (in dat geval thuis) en ten tweede op de beperking van de mogelijkheden van de werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden, die voortvloeit uit de eis om binnen acht minuten op de werkplek te arriveren (arrest ██████ reeds aangehaald, punt 63). **[Or. 10]**
- 39 Volgens de verwijzende rechter sluit het oordeel van het Hof in de zaak ██████ niet uit dat de beschikbaarheidstijd ook als arbeidstijd moet worden beschouwd in een situatie als de onderhavige, waarin de werkgever de werknemer weliswaar niet verplicht om op een bepaalde plaats fysiek aanwezig te zijn, maar de vrije keuze van de plaats van verblijf en van de vrijetijdsactiviteiten van de werknemer wel aanzienlijk zijn beperkt.
- 40 De verwijzende rechter acht deze opvatting bevestigd in de conclusie van advocaat-generaal Sharpston in de zaak ██████ (conclusie van 26 juli 2017, ██████ C-518/15, EU:C:2017:619, punten 57 e.v.). De advocaat-generaal benadrukt in dit verband dat de rechtspraak van het Hof tot dusver, volgens welke „de verplichting om fysiek aanwezig te zijn op de door de werkgever bepaalde plaats” beslissend is voor de vraag of er al dan niet sprake is van arbeidstijd, met enige voorzichtigheid moet worden gelezen. Net zozeer relevant is de kwaliteit van de tijd die de werknemer tijdens bereikbaarheidsdiensten kan doorbrengen, die bijvoorbeeld blijkt uit het feit dat hij zich met zijn eigen zaken en met zijn gezin kan bezighouden (conclusie in de zaak ██████ punt 57). Bovendien lijkt advocaat-generaal Sharpston de feiten die aan de zaak ██████ ten grondslag liggen niet aldus te hebben begrepen dat de brandweerman thuis moest zijn, maar enkel ervoor moest zorgen dat hij binnen acht minuten de brandweerkazerne bereikt (zie met name voetnoot 8 en punt 46 van de conclusie).
- 41 Blijkens het arrest ██████ is ook voor het Hof de kwaliteit van de tijd die de werknemer ter beschikking staat niet irrelevant. Hierin wordt benadrukt dat de

objectieve beperkingen van het vermogen van de werknemer om zich aan zijn persoonlijke en sociale interesses te wijden van belang zijn (arrest ██████ reeds aangehaald, punt 63; op de mogelijkheid om zich aan eigen interesses te wijden wijst het Hof ook in zijn arrest van 4 maart 2011, C-258/10, ██████ EU:C:2011:122, punt 66).

- 42 Volgens de verwijzende rechter kan ook zonder dat een werkgever de werknemer verplicht om tijdens de beschikbaarheidsdienst thuis [**Or. 11**] te zijn, sprake zijn van arbeidstijd in de zin van [richtlijn 2003/88] in het geval dat de werkgever door het bepalen van een krap tijdsbestek om het werk aan te vangen een geografische verblijfsradius voorschrijft en daardoor de mogelijkheden van de werknemer om zijn plaats van verblijf en vrijetijdsbesteding vrij te kiezen aanzienlijk worden beperkt. Het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) heeft in een beslissing geoordeeld dat bij een verplichting om binnen twintig minuten met de uitvoering van zijn taken te beginnen – ongeacht de verplichting van de werkgever om op een bepaalde plaats fysiek aanwezig te zijn – van arbeidstijd moet worden uitgegaan. Voor het Bundesarbeitsgericht was doorslaggevend dat door het krappe tijdsbestek de vrije keuze van de plaats van verblijf en van de vrijetijdsactiviteiten van de werknemer beperkt was [OMISSIS].
- 43 Volgens de verwijzende rechter zou het ontkennen van het bestaan van arbeidstijd, enkel op grond van de omstandigheid dat de werkgever geen bepaalde plaats van verblijf aanwijst, een ongerechtvaardigde ongelijke behandeling zijn, daar door de verplichting om binnen twintig minuten in uniform en met het hulpverleningsvoertuig een bepaalde bestemming (in casu de stadsgrens van Offenbach) te bereiken, de beperkingen van de keuze van de vrijetijdsbesteding voor een werknemer een vergelijkbare intensiteit kunnen hebben als een verplichting om op een bepaalde plaats fysiek aanwezig te zijn. Een bereikbaarheidsdienst die geen arbeidstijd is, wordt – in tegenstelling tot arbeidstijd – gekenmerkt door het feit dat de werknemer vrij is in de keuze van zijn plaats van verblijf en slechts ervoor hoeft te zorgen dat hij zo snel mogelijk met zijn taken kan beginnen. Wanneer het tijdsbestek waarbinnen een werknemer met zijn taken moet beginnen echter zeer kort is, kan zelfs zonder dat de werkgever een specifieke plaats van verblijf aanwijst, niet langer sprake zijn van een vrije keuze van de plaats van verblijf. Ook kan worden geconcludeerd dat door het krappe tijdsbestek de werkgever de plaats van verblijf van de werknemer indirect aanwijst en de werknemer daardoor aanzienlijk wordt beperkt in zijn persoonlijke leven. In dit verband heeft verzoeker in het onderhavige geding de onder I. vermelde beperkingen met betrekking tot zijn vrijetijdsactiviteiten, met name die met zijn kinderen, beschreven.
- 44 Voorts wijst de verwijzende rechter erop dat bij de definitie van arbeidstijd in aanmerking moet worden genomen dat, gelet op de digitalisering van [**Or. 12**] werkzaamheden en de mogelijkheden van telewerken, het verplicht stellen van een specifieke plaats van verblijf door de werkgever als kenmerk van de definitie van arbeidstijd waarschijnlijk naar de achtergrond verdwijnt.

4. Tweede prejudiciële vraag

- 45 Met de tweede prejudiciële vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of bij de kwalificatie van beschikbaarheidstijden als arbeidstijd ook de gemiddelde frequentie van oproeping tijdens deze tijd een rol kan spelen.
- 46 Het Bundesverwaltungsgericht beoordeelt in zijn rechtspraak de kwalificatie van beschikbaarheidstijd als arbeidstijd aan de hand van het criterium of de ervaring heeft uitgewezen dat te verwachten is dat de werknemer zal worden opgeroepen [OMISSIS]. Volgens dit criterium is de in de regel te verwachten frequentie van oproeping tijdens beschikbaarheidstijden beslissend. Indien de beschikbaarheidstijd slechts sporadisch door interventies wordt onderbroken, kan deze niet als arbeidstijd worden beschouwd.
- 47 Het criterium van de frequentie van oproepingen heeft tot dusver geen rol gespeeld in de rechtspraak van het Hof. Indien aan de andere criteria voor kwalificatie als arbeidstijd in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88 was voldaan, waren de tijdens de beschikbaarheidsdienst daadwerkelijk ontplooidde activiteiten irrelevant (arrest van 3 oktober 2000, ██████ C-303/98, EU:C:2000:528, punt 48).
- 48 Indien de eerste prejudiciële vraag bevestigend wordt beantwoord, wenst de verwijzende rechter te vernemen of en in hoeverre de frequentie van oproeping van de werknemer een rol kan spelen bij de beoordeling of sprake is van arbeidstijd, en of beschikbaarheidstijden die noch op de werkplek noch noodzakelijkerwijs thuis moeten worden doorgebracht, maar op grond van andere omstandigheden tot aanzienlijke beperkingen van de vrijetijdsbesteding van werknemers leiden, als arbeidstijd kunnen worden gekwalificeerd. Dit is tot dusver niet gebleken uit de rechtspraak van het Hof. **[Or. 13]**

[OMISSIS]