



Luxemburg, 27. November 2017

PRESSEMITTEILUNG 15/2017

Urteil in der Rechtssache E-19/16 *Thorbjørn Selstad Thue* / die norwegische Regierung

DIE REISEZEIT VON UND ZU EINEM ORT UM DORT WIE VOM ARBEITGEBER VORGESCHRIEBEN ARBEITSPFLICHTEN AUSZUFÜHREN IST ARBEITSZEIT

In einem Urteil vom heutigen Tag, beantwortete der Gerichtshof Fragen die ihm vom Obersten Gerichtshofs Norwegens (*Norges Høyesterett*) zur Auslegung des Begriffes „Arbeitszeit“ im Sinne von Artikel 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im Folgenden: die Richtlinie) vorgelegt wurden.

Herr Thorbjørn Selstad Thue (im Folgenden: der Berufungswerber) war seit 1995 in der Polizeistation Gaular im Bezirk Sogn og Fjordane angestellt. Zwischen 2005 und 2014 war er auch Mitglied einer Spezialeinheit im Polizeirevier. Die Aufgaben dieser Einheit umfassten bewaffnete Reaktionsmassnahmen und Eskortten. Sein gewöhnlicher Arbeitsort war die Polizeistation Gaular. Wenn er jedoch Einsätze als Mitglied der Spezialeinheit ausführte, konnte der Einsatzort an einem anderen Ort im Polizeirevier liegen.

Der gegenständliche Fall betrifft drei solche Einsätze. Die Fahrtstrecke zwischen dem Haus des Berufungswerber und des Einsatzortes betrug jeweils zwischen einer und drei Stunden. Der Grossteil dieser Reisen wurde von der norwegischen Regierung (Berufungsgegner) als Reisezeit jedoch nicht als Arbeitszeit anerkannt. Reisezeit berechtigt den Angestellten entweder zum Zeitausgleich oder zu einer Ausgleichszahlung. Der Berufungswerber hat diese Einstufung vor den norwegischen Gerichten angefochten.

Der Oberste Gerichtshof hat dem Gerichtshof drei Fragen vorgelegt. Diese betrafen im Wesentlichen ob die auf vom Arbeitgeber angeordnete Reisen zugebrachte Zeit, von und zu einem Einsatzort der sich vom festen oder gewöhnlichen Arbeitsort des Arbeitnehmers unterscheidet, Arbeitszeit darstellt, wenn diese Reisen ausserhalb der normalen Arbeitszeit durchgeführt wurden.

Der Gerichtshof stellte fest, dass die Richtlinie grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung von Arbeitnehmern findet. Hinzukommt, dass die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“, wie in Artikel 2 der Richtlinie definiert, autonom ausgelegt werden müssen. Zum Zweck der Einstufung als Arbeitszeit, kann keine Unterscheidung zwischen „aktiven“ und anderen Tätigkeiten vorgenommen werden. Der Gerichtshof stellte zusätzlich fest, dass der Begriff „Arbeitszeit“ drei Voraussetzung enthält; und zwar muss der Arbeitnehmer (i) seine Tätigkeit ausüben oder Aufgaben wahrnehmen, (ii) dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen und (iii) arbeiten.

Im Zusammenhang mit der ersten Voraussetzung stellte der Gerichtshof fest, dass Reisen die von einem Arbeitnehmer, wie dem Berufungswerber, unternommen werden um Tätigkeiten, die vom Arbeitgeber bestimmt wurden, an einem Ort abseits des festen oder gewöhnlichen Arbeitsortes auszuüben, notwendig sind damit der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten ausüben kann.

Im Zusammenhang mit der zweiten Voraussetzung, stellte der Gerichtshof fest, dass die Intensität der geleisteten Arbeit nicht entscheidend für den Begriff der Arbeitszeit ist. Im vorliegenden Fall, stellte der Gerichtshof fest, dass der Arbeitnehmer unter der Weisung des Arbeitgebers stand und daher im zur Verfügung stand.

Im Zusammenhang mit der letzten Voraussetzung, stellte der Gerichtshof fest, dass es nebensächlich ist wie oft der Arbeitgeber einen Einsatzort abseits des festen oder gewöhnlichen Arbeitsortes bestimmt, sofern dies nicht einen Wechsel des Anstellungsortes des Arbeitnehmers bewirkt. Wenn ein Arbeitnehmer, wie der Berufungswerber, dazu verpflichtet ist bestimmte Einsätze abseits seines festen oder gewöhnlichen Arbeitsortes durchzuführen, müssen daher auch die Reisen von und zu so einem Ort als ein wesentlicher Aspekt seiner Arbeit angesehen werden. Somit muss auch der Arbeitnehmer während der erforderlichen Reisezeit als „arbeitend“ angesehen werden. Ferner ist es nebensächlich ob solche Reisen ausserhalb der normalen Arbeitszeit des Arbeitnehmers unternommen werden.

Demzufolge, entschied der Gerichtshof, dass die erforderliche Reisezeit eines Arbeitnehmers, wie des Berufungswerbers, ausserhalb der normalen Arbeitszeit, von und/oder zu einem Ort abseits seines festen oder gewöhnlichen Arbeitsortes, um dort Tätigkeiten auszuüben oder Aufgaben wahrzunehmen, „Arbeitszeit“ im Sinne von Artikel 2 der Richtlinie darstellt.

Das Urteil kann im Volltext im Internet unter www.eftacourt.int heruntergeladen werden.

Diese Pressemitteilung ist ein nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.