DOMSTOLENS KENDELSE (Femte Afdeling)

11. januar 2007 *

I sag C-437/05,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Okresní soud v Českém Krumlově (Den Tjekkiske Republik) ved afgørelse af 28. november 2005, indgået til Domstolen den 5. december 2005, i sagen:

Jan Vorel

mod

Nemocnice Český Krumlov,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, R. Schintgen (refererende dommer), og dommerne A. Borg Barthet og M. Ilešič,

* Processprog: tjekkisk.

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer
justitssekretær: R. Grass,

idet Domstolen træffer afgørelse ved begrundet kendelse i henhold til procesreglementets artikel 104, stk. 3, første afsnit,

efter at have hørt generaladvokaten,

afsagt følgende

Kendelse

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 (EFT L 195, s. 41, herefter »direktiv 93/104«), og af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299, s. 9), som ophævede og erstattede direktiv 93/104 fra den 2. august 2004.

2 Anmodningen er indgivet under en sag mellem Jan Vorel og dennes arbejdsgiver, Nemocnice Český Krumlov (Český Krumlov hospital, herefter »NČK«), vedrørende definitionen på »arbejdstid« i direktiv 93/104 og 2003/88 for så vidt angår en læges vagttjenester på et hospital og vederlaget for disse tjenester.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Direktiv 93/104 blev vedtaget på grundlag af EF-traktatens artikel 118 A (EF-traktatens artikel 117-120 er erstattet af artikel 136 EF-143 EF), mens direktiv 2003/88 angiver artikel 137 EF som hjemmel.

4 I overensstemmelse med artikel 1, der har overskriften »Formål og anvendelsesområde«, fastsætter direktiv 93/104 minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter med undtagelse af søfarende.

5 Artikel 2 i direktiv 93/104, der har overskriften »Definitioner«, bestemmer:

»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

[...]«

6 Direktivet foreskriver i artikel 3-6 de foranstaltninger, som medlemsstaterne er forpligtede til at træffe for at sikre, at alle arbejdstagere bl.a. får en daglig og en ugentlig minimumshvileperiode samt pauser, og det fastsætter endvidere den maksimale ugentlige arbejdstid.

7 I overensstemmelse med den oprindelige affattelse af artikel 18, stk. 1, litra a), i direktiv 93/104 skulle medlemsstaterne sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet senest den 23. november 1996 eller senest på denne dato sikre sig, at arbejdsmarkedets parter ved aftale havde iværksat de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skulle træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de ved direktivet krævede resultater.

8 Som det fremgår af første betragtning, har direktiv 2003/88, af hensyn til klarheden, til formål at foretage en kodifikation af bestemmelserne i direktiv 93/104.

9 Direktiv 2003/88 trådte i henhold til artikel 28 i kraft den 2. august 2004.

10 Ifølge skemaet i bilag II til direktivet svarer artikel 1-6 i direktiv 93/104 til artikel 1-6 i direktiv 2003/88, da disse bestemmelser er affattet med stort set samme ordlyd.

De nationale bestemmelser

11 I Den Tjekkiske Republik defineres arbejdstiden i artikel 83 i lov nr. 65/1965 om arbejdsforhold, i den affattelse, der var gældende den 1. maj 2004, som »det tidsrum,

hvor arbejdstageren udfører arbejde for arbejdsgiveren«, hvileperioden som »det tidsrum, der ikke er arbejdstid« og vagttjenesten som »det tidsrum, hvor arbejdstageren står til rådighed til at udføre arbejde i henhold til ansættelsesaftalen; arbejdet skal i tilfælde af uopsættelighed udføres uden for arbejdstiden«.

12 Samme lovs artikel 95, der har overskriften »Vagttjenester«, bestemmer:

»1) Muligheden for, at arbejdstageren må udføre uopsætteligt arbejde uden for arbejdstiden, er en forudsætning for vagttjenesten. Vagttjenesten kan udføres på arbejdspladsen eller et andet sted efter aftale med arbejdsgiveren.

2) Arbejdsgiveren kan aftale med arbejdstageren, at denne skal udføre vagttjeneste højest 400 timer årligt. Arbejdsgiveren kan aftale med arbejdstageren, at vagttjenesten tillige skal udføres et andet sted. Hvis der er indgået aftale om vagttjeneste, kan arbejdsgiveren kræve, at arbejdstageren udfører vagttjeneste. En kollektiv overenskomst, der er indgået på en virksomhed, kan begrænse anvendelsen af vagttjeneste til arbejdspladsen eller om nødvendigt til et andet sted efter aftale med arbejdstageren.

3) I tilfælde af udførelse af arbejde under en vagttjeneste har arbejdstageren krav på løn. Arbejde, der er udført under en vagttjeneste ud over den ugentlige arbejdstid, svarer til overarbejdstimer og er omfattet af begrænsningerne for overarbejdstimer.

4) Vagttjeneste, under hvilken der ikke udføres arbejde, medregnes ikke til arbejdstiden. I dette tidsrum har arbejdstageren krav på vederlag i henhold til særlige bestemmelser [lov nr. 1/1992 om løn og vederlag for vagttjenester og gennemsnitsløn, med senere ændringer, og lov nr. 143/1992 om løn og vederlag for vagttjenester inden for det offentlige og i visse andre organisationer og organer, med senere ændringer].«

13 Artikel 15 i lov nr. 1/1992, der har overskriften »Vederlag for vagttjenester«, bestemmer:

»Hvis vederlaget for vagttjenester [artikel 95 i lov om arbejdsforhold] ikke er fastsat ved kollektiv overenskomst eller i en ansættelsesaftale, svarer den timeløn, en arbejdstager har krav på, til mindst 20% af den gennemsnitlige timeløn i tilfælde af tjeneste på arbejdspladsen eller til 10% af den gennemsnitlige timeløn i tilfælde af tjeneste uden for arbejdspladsen.«

14 Artikel 19 i lov nr. 143/1992, der har overskriften »Vederlag for vagttjenester«, bestemmer:

»1) Arbejdsgiveren skal for hver times tjeneste [artikel 95 i lov om arbejdsforhold], der udføres på arbejdspladsen uden for arbejdstiden, betale arbejdstageren et vederlag, der svarer til 50% og på helligdage 100% af den forholdsmæssige del af lønnen, individuelle tillæg og særlige tillæg for en times arbejde uden overarbejde i den måned, hvor tjenesten blev udført.

2) Arbejdsgiveren skal for hver times vagt, der udføres uden for arbejdspladsen og uden for arbejdstiden, betale arbejdstageren et vederlag, der svarer til 15% og på helligdage 25% af den forholdsmæssige del af lønnen, individuelle tillæg og særlige tillæg for en times arbejde uden overarbejde i den måned, hvor tjenesten blev udført.

3) I tilfælde af udførelse af arbejde under vagten har arbejdstageren krav på løn. I så fald betales der intet vederlag for vagten.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

15 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at Jan Vorel er ansat som læge på NČK i henhold til en tidsubegrænset kontrakt.

16 I perioden fra den 1. maj til den 31. oktober 2004 anmodede NČK Jan Vorel om at udføre vagttjeneste på arbejdspladsen. Han fik herfor udbetalt et vederlag, der svarer til det, som særligt er foreskrevet i de nationale bestemmelser på området for vagttjenester.

17 Jan Vorel har gjort indsigelser mod metoden for beregning af vederlaget for Okresní soud v Českém Krumlově (distriktsdomstolen i Český Krumlov,) og han har ved denne ret nedlagt påstand om, at NČK tilpligtes at betale ham et løntilskud på 29 151 tjekkiske korunaer (CZK), med tillæg af renter, hvilket beløb udgør forskellen mellem det vederlag, han modtog for den vagttjeneste på hospitalet, som han udførte i den nævnte periode, og den løn, som skulle have været betalt til ham, hvis tjenesten var blevet anerkendt som normal arbejdstid.

18 Jan Vorels påstand er baseret på Domstolens dom af 9. september 2003, Jaeger (sag C-151/02, Sml. I, s. 8389), hvorefter hele den vagttjeneste, en læge udfører i henhold til ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet, er arbejdstid efter direktiv 93/104, selv om han kan hvile sig på arbejdspladsen i de tidsrum, hvor vedkommendes tjeneste ikke er påkrævet. Jan Vorel har udledt af denne dom, at den samlede varighed af den tjeneste, han har udført i form af vagttjeneste på hospitalet, skal anses for »arbejdstid« som omhandlet i direktiv 93/104 og 2003/88, hvilket indebærer, at NČK i overensstemmelse med direktiverne skal betale vederlag herfor på samme måde, som hvis han rent faktisk havde udført arbejde, selv om en del af dette tidsrum forløb under afventning af reelt arbejde.

19 NČK har derimod for det første gjort gældende, at hospitalet har beregnet vederlaget til Jan Vorel i overensstemmelse med gældende national lovgivning, hvorefter en vagttjeneste, under hvilken der ikke udføres arbejde, ikke anses for reel arbejdstid, men ikke desto mindre giver ret til en vis økonomisk kompensation. Hospitalet har endvidere gjort gældende, at Jaeger-dommen blot kræver, at vagttjenester, hvorunder læger ikke reelt udfører arbejde, ikke anses for hviletid i henhold til direktiv 93/104. Endelig føres der ifølge hospitalet i øjeblikket drøftelser om en ændring af direktiv 2003/88, der bl.a. vedrører begrebet »arbejdstid« i fællesskabsretten.

20 Da Okresní soud v Českém Krumlově under disse omstændigheder finder, at en fortolkning af fællesskabsretten er nødvendig for, at den kan træffe afgørelse, har den besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal det i henseende til foreneligheden med direktiv 93/104 og Jaeger-dommen, i forbindelse med bedømmelsen af spørgsmål vedrørende arbejdsret, antages, at en læges vagttjeneste på sin arbejdsplads på hospitalet er en arbejdsydelse?«

Om det præjudicielle spørgsmål

21 I henhold til procesreglementets artikel 104, stk. 3, første afsnit, kan Domstolen, såfremt besvarelsen af et præjudicielt spørgsmål klart kan udledes af retspraksis, efter at have hørt generaladvokaten på ethvert tidspunkt træffe afgørelse ved begrundet kendelse under henvisning til den pågældende retspraksis. Domstolen finder, at dette er tilfældet i hovedsagen.

22 Med spørgsmålet ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 93/104 og 2003/88 skal fortolkes således, at de er til hinder for en medlemsstats lovgivning, hvorved den vagttjeneste, en læge udfører i henhold til ordningen med fysisk tilstedeværelse på selve arbejdspladsen, men hvorunder lægen ikke reelt udfører arbejde, dels ikke anses for »arbejdstid« som omhandlet i disse direktiver, dels giver ret til et vederlag, beregnet efter en lavere sats end den, der finder anvendelse på reelle arbejdsydelser.

23 I denne forbindelse bemærkes, at det følger af fast retspraksis, at direktiv 93/104 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. Denne harmonisering på fællesskabsplan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, idet det fastslås, at de bør have — bl.a. daglige og ugentlige — minimumshvileperioder og passende pauser, og idet der fastsættes et loft på 48 timer for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som er en maksimumsgrænse, hvorom det udtrykkeligt er præciseret, at den omfatter overarbejde. Direktivets forskellige forskrifter om maksimal arbejdstid og mini-

mumshvileperioder udgør således regler inden for Fællesskabets sociallovgivning af særlig betydning, som enhver arbejdstager er omfattet af (jf. dom af 1.12.2005, sag C-14/04, Dellas m.fl., Sml. I, s. 10253, præmis 40, 41 og 49 og den deri nævnte retspraksis).

24 Domstolen har allerede, særligt med hensyn til begrebet »arbejdstid« i direktiv 93/104's forstand, fastslået, at direktivet definerer dette begreb som det tidsrum, hvor 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, og at dette begreb skal forstås som modsætning til hvileperiode, idet disse to begreber udelukker hinanden (dommen i sagen Dellas m.fl., præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

25 I denne sammenhæng har Domstolen fastslået dels, at direktiv 93/104 ikke fastsætter nogen mellemkategori mellem arbejds- og hvileperioder, dels at kendetegnene ved begrebet »arbejdstid« i direktivets forstand ikke omfatter intensiteten af det af lønmodtageren præsterede arbejde eller dennes udførte arbejde (dommen i sagen Dellas m.fl., præmis 43).

26 Domstolen har også i denne forbindelse fastslået, at begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« i den forstand, hvori de er anvendt i direktiv 93/104, udgør fællesskabsretlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til direktivets opbygning og formål, idet de tilsigter at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår. Kun en sådan selvstændig fortolkning kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater (jf. dommen i sagen Dellas m.fl., præmis 44 og 45 og den deri nævnte retspraksis).

27 Heraf har Domstolen udledt, at vagttjeneste, der udføres af arbejdstageren efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på arbejdsgiverens institution, fuldt ud skal anses for at være »arbejdstid« i direktiv 93/104's forstand, uafhængigt af det arbejde, som den pågældende faktisk har udført under disse vagter (jf. dommen i sagen Dellas m.fl., præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).

28 Den omstændighed, at vagttjenesterne indebærer visse perioder uden beskæftigelse, har således ingen relevans i denne sammenhæng. Den afgørende begrundelse for antagelsen om, at det, der karakteriserer begrebet »arbejdstid« i direktiv 93/104's forstand, foreligger ved sådanne vagttjenester, som arbejdstageren udfører på selve arbejdspladsen, er nemlig den omstændighed, at denne er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver, såfremt der opstår behov herfor. Denne forpligtelse anses for at indgå i udførelsen af denne arbejdstagers funktioner (jf. dommen i sagen Dellas m.fl., præmis 47 og 48 og den deri nævnte retspraksis).

29 Da artikel 1-6 i direktiv 2003/88 i det væsentlige har samme ordlyd som artikel 1-6 i direktiv 93/104, kan den i denne kendelses præmis 24-28 anførte fortolkning fuldt ud overføres på direktiv 2003/88.

30 Den omstændighed, at der i Rådet for Den Europæiske Union i øjeblikket arbejdes på en eventuel ændring af direktiv 2003/88, er uden relevans i denne forbindelse, og dette så meget desto mere som det i hovedsagen omhandlede arbejde blev udført i 2004.

31 Det må følgelig fastslås, at de perioder, hvor en læge står til rådighed for at udføre faktisk arbejde under en vagttjeneste, som vedkommende udfører på arbejdspladsen,

i det hele skal anses for arbejdstid, og i givet fald som overarbejde som omhandlet i direktiv 93/104 og 2003/88, med henblik på at sikre overholdelsen af alle de i disse direktiver fastsatte minimumsforskrifter på området for lønmodtageres arbejdstid og hviletid, hvilke forskrifter har til formål effektivt at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

32 Hvad angår den betydning, en ordning som den i hovedsagen omhandlede kan have for størrelsen af det vederlag, de berørte lønmodtagere modtager, følger det af Domstolens praksis, at bortset fra en særlig situation som den i artikel 7, stk. 1, i direktiv 93/104 anførte på området for årlig betalt ferie (jf. dom af 26.6.2001, sag C-173/99, BECTU, Sml. I, s. 4881, af 16.3.2006, forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., Sml. I, s. 2531, og af 6.4.2006, sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Sml. I, s. 3423) begrænser direktivet sig til at regulere visse aspekter af tilrettelæggelsen af arbejdstiden, hvorfor det i princippet ikke finder anvendelse på arbejdstagernes lønforhold (jf. dommen i sagen Dellas m.fl., præmis 38).

33 Det skal herved tilføjes, at Domstolen i Jaeger-dommen, som den forelæggende ret i sit spørgsmål har henvist til, i præmis 26 har fastslået, at den hovedsag, der gav anledning til dommen, udelukkende omhandlede aspekter af arbejdsretten vedrørende perioder med vagttjeneste og ikke betingelserne for betaling for disse perioder.

34 Desuden kan den fortolkning, der er gengivet i denne kendelses præmis 32, overføres på direktiv 2003/88, da den er baseret på de samme begrundelser.

35 På denne baggrund er direktiv 93/104 og 2003/88 ikke til hinder for, at en medlemsstat anvender retsforskrifter, der med henblik på betaling af vederlag til arbejdstageren og hvad angår den vagttjeneste, vedkommende har udført på sin arbejdsplads, på forskellig måde tager hensyn til de perioder, hvorunder der reelt

udføres arbejde, og de perioder, hvorunder der ikke udføres reelt arbejde, i det omfang en sådan ordning fuldt ud sikrer den effektive virkning af de rettigheder, arbejdstagerne tildeles ved direktiverne med henblik på en effektiv beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed.

36 Henset til ovenstående overvejelser skal spørgsmålet besvares med, at direktiv 93/104 og 2003/88 skal fortolkes således, at

— de er til hinder for en medlemsstats retsforskrifter, i henhold til hvilke den vagttjeneste, en læge udfører i henhold til ordningen med fysisk tilstedeværelse på selve arbejdspladsen, men hvorunder lægen ikke reelt udfører arbejde, ikke fuldt ud anses for »arbejdstid« i disse direktivers forstand

— de ikke er til hinder for, at en medlemsstat anvender retsforskrifter, der med henblik på betaling af vederlag til arbejdstageren og hvad angår den vagttjeneste, vedkommende har udført på sin arbejdsplads, på forskellig måde tager hensyn til de perioder, hvorunder der reelt udføres arbejde, og de perioder, hvorunder der ikke udføres reelt arbejde, i det omfang en sådan ordning fuldt ud sikrer den effektive virkning af de rettigheder, arbejdstagerne tildeles ved direktiverne med henblik på en effektiv beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed.

Sagens omkostninger

37 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 sagens omkostninger. Bortset fra 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:

Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000, og 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

— **de er til hinder for en medlemsstats retsforskrifter, i henhold til hvilke den vagttjeneste, en læge udfører i henhold til ordningen med fysisk tilstedeværelse på selve arbejdspladsen, men hvorunder lægen ikke reelt udfører arbejde, ikke fuldt ud anses for »arbejdstid« i disse direktivers forstand**

— **de ikke er til hinder for, at en medlemsstat anvender retsforskrifter, der med henblik på betaling af vederlag til arbejdstageren og hvad angår den vagttjeneste, vedkommende har udført på sin arbejdsplads, på forskellig måde tager hensyn til de perioder, hvorunder der reelt udføres arbejde, og de perioder, hvorunder der ikke udføres reelt arbejde, i det omfang en sådan ordning fuldt ud sikrer den effektive virkning af de rettigheder, arbejdstagerne tildeles ved direktiverne med henblik på en effektiv beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed.**

Underskrifter