ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

της 9ης Σεπτεμβρίου 2003 *

Στην υπόθεση C-151/02,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Landeshauptstadt Kiel

και

Norbert Jaeger,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ.18), και δη των άρθρων 2, σημείο 1, και 3 αυτής της οδηγίας,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

συγκείμενο από τους G. C. Rodríguez Iglesias, Πρόεδρο, M. Wathelet, R. Schintgen (εισηγητή) και C. W. A. Timmermans, προέδρους τμήματος, C. Gulmann, D. A. O. Edward, P. Jann, B. Σκουρή, F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues και A. Rosas, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: D. Ruíz-Jarabo Colomer
γραμματέας: H. A. Rühl, κύριος υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— ο Landeshauptstadt Kiel, εκπροσωπούμενος από τον W. Weißleder, Rechtsanwalt,

— ο M. Jaeger, εκπροσωπούμενος από τον F. Schramm, Rechtsanwalt,

— η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους W.-D. Plessing και M. Lumma,

— η Δανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον M. J. Molde,

— η Κυβέρνηση των Κάτω Χωρών, εκπροσωπούμενη από τον H. G. Sevenster,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον P. Ormond, επικουρούμενο από τον K. Smith, barrister,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους A. Aresu και H. Kreppel,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις του Landeshauptstadt Kiel, εκπροσωπούμενου από τους W. Weißleder, M. Bechtold και D. Seckler, Rechtsanwälte, του N. Jaeger, εκπροσωπούμενου από τον F. Schramm, της Γερμανικής Κυβερνήσεως, εκπροσωπούμενης από τον W.-D. Plessing, της Γαλλικής Κυβερνήσεως, εκπροσωπούμενης από τον C. Lemaire, της Κυβερνήσεως των Κάτω Χωρών, εκπροσωπούμενης από τον N. A. J. Bel, της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενης από την P. Ormond, επικουρούμενη από την K. Smith, και της Επιτροπής, εκπροσωπούμενης από τους H. Kreppel και F. Hoffmeister, κατά τη συνεδρίαση της 25ης Φεβρουαρίου 2003,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 8ης Απριλίου 2003,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με διάταξη της 12ης Μαρτίου 2002, που τροποποιήθηκε με διάταξη της 25ης Μαρτίου 2002, ο οποίες περιήλθαν στο Δικαστήριο στις 26 Απριλίου 2002, το Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein υπέβαλε, βάσει του άρθρου 234 ΕΚ, τέσσερα προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ L 307, σ.18), και δη των άρθρων 2, σημείο 1, και 3 αυτής της οδηγίας.

2 Τα ερωτήματα αυτά υποβλήθηκαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του Landeshauptstadt Kiel (στο εξής: δήμος του Kiel) και του N. Jaeger ως προς τον ορισμό των εννοιών «χρόνος εργασίας» και «χρόνος αναπαύσεως» υπό την έννοια της οδηγίας 93/104 στο πλαίσιο της εφημερίας (Bereitschaftsdienst) ιατρού σε νοσοκομείο.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική ρύθμιση

3 Σύμφωνα με το πρώτο της άρθρο, η οδηγία 93/104 καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας

και εφαρμόζεται σε όλους τους ιδιωτικούς ή δημόσιους τομείς δραστηριοτήτων, εξαιρουμένων των αεροπορικών, σιδηροδρομικών, οδικών, θαλάσσιων, ποτάμιων και λιμναίων μεταφορών, της θαλάσσιας αλιείας και λοιπών θαλασσίων δραστηριοτήτων, καθώς και των ασκούμενων ιατρών.

4 Υπό τον τίτλο «Ορισμοί», το άρθρο 2 της ίδιας οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας νοούνται ως:

1) "χρόνος εργασίας": κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

2) "περίοδος ανάπαυσης": κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας·

[...]».

5 Το τμήμα II της οδηγίας 93/104 προβλέπει τα μέτρα που τα κράτη μέλη υποχρεούνται να λάβουν ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, μεταξύ άλλων, ελάχιστες περιόδους ημερήσιας αναπαύσεως καθώς και εβδομαδιαίας αναπαύσεως και ρυθμίζει επίσης τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας.

6 Κατά την έννοια του άρθρου 3 της εν λόγω οδηγίας, που φέρει τον τίτλο «Ημερήσια ανάπαυση»:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών.»

7 Όσον αφορά τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, το άρθρο 6 της ίδιας οδηγίας ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων:

[...]

2) ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες κατά μέσον όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.»

8 Το άρθρο 15 της οδηγίας 93/104 προβλέπει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για την προστασία

της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή να ευνοούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργραζομένων.»

9 Το άρθρο 16 της εν λόγω οδηγίας έχει ως εξής:

«Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν:

[...]

2) για την εφαρμογή του άρθρου 6 (ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας), περίοδο αναφοράς η οποία δεν υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες.

[...]»

10 Η ίδια οδηγία ορίζει σειρά παρεκκλίσεων από πολλούς από τους βασικούς κανόνες της, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων ορισμένων δραστηριοτήτων και υπό την επιφύλαξη ότι πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Το άρθρο 17 ορίζει, συναφώς, τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη, τηρώντας τις γενικές αρχές για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, μπορούν να παρεκκλίνουν από τα άρθρα 3, 4, 5, 6, 8 και 16 εφόσον η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιαιτεροτήτων της ασκού-

μενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους, ιδίως δε εφόσον πρόκειται για:

α) διευθυντικά στελέχη ή άλλα πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα·

β) οικογενειακό προσωπικό

ή

γ) εργαζόμενους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων.

2. Επιτρέπονται επίσης παρεκκλίσεις μέσω της νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής οδού ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων, υπό τον όρο ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται κατάλληλη προστασία στους οικείους εργαζομένους:

2.1. από τα άρθρα 3,4,5,8 και 16:

[...]

γ) για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλιστεί η συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής, ιδίως:

i) για τις υπηρεσίες τις σχετικές με την υποδοχή, τη νοσηλεία ή/και την περίθαλψη που παρέχονται από νοσοκομεία ή παρόμοια ιδρύματα, από ιδρύματα διαμονής και από φυλακές·

[...]

iii) για τις υπηρεσίες τύπου, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης, κινηματογράφου, ταχυδρομείων ή τηλεπικοινωνιών, τις υπηρεσίες ασθενοφόρων, τις πυροσβεστικές υπηρεσίες ή την πολιτική άμυνα·

[...]

3. Παρεκκλίσεις από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 επιτρέπονται με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο ή, σύμφωνα με τους κανόνες που θέτουν αυτοί, με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ τους σε κατώτερο επίπεδο.

[...]

Οι παρεκκλίσεις που προβλέπονται στο πρώτο και δεύτερο εδάφιο γίνονται δεκτές μόνον εφόσον χορηγούνται στους οικείους εργαζομένους ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής ανάπαυσης ή εφόσον, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς αδύνατη η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής ανάπαυσης, παρέχεται στους εν λόγω εργαζομένους κατάλληλη προστασία.

[...]»

11 Το άρθρο 18 της οδηγίας 93/104 ορίζει τα εξής:

«1. α) Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις προκειμένου να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο στις 23 Νοεμβρίου 1996 ή βεβαιώνονται το αργότερο κατά την ημερομηνία αυτή ότι οι κοινωνικοί εταίροι θέτουν σ' εφαρμογή κατόπιν συμφωνίας τις αναγκαίες διατάξεις — τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν κάθε αναγκαίο μέτρο ώστε να μπορούν ανά πάσα στιγμή να εγγυηθούν τα επιβαλλόμενα από την παρούσα οδηγία αποτελέσματα.

β) i) Εντούτοις, ένα κράτος μέλος δύναται να μην εφαρμόσει το άρθρο 6, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, εφόσον λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι:

— ο εργοδότης δεν ζητά από τον εργαζόμενο να εργαστεί περισσότερες από 48 ώρες ανά επταήμερο, περίοδο που υπολογίζεται ως μέσος όρος της κατά το άρθρο 16, σημείο 2, περιόδου αναφοράς, εκτός αν ο εργαζόμενος συναινεί για την παροχή της εργασίας αυτής,

— ο εργαζόμενος δεν υφίσταται καμία ζημία αν δεν δεχθεί να εκτελέσει την εργασία αυτή,

— ο εργοδότης τηρεί και ενημερώνει αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία,

— το αρχείο είναι στη διάθεση των αρμόδιων αρχών οι οποίες δικαιούνται να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων,

— ύστερα από αίτηση των αρμοδίων αρχών, ο εργοδότης τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη συναίνεση των εργαζομένων για την παροχή εργασίας υπερβαίνουσας τις 48 ώρες ανά επταήμερο, υπολογιζομένης ως μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 σημείο 2 περιόδου αναφοράς.

[...]»

Η εθνική νομοθετική ρύθμιση

12 Το γερμανικό εργατικό δίκαιο διακρίνει μεταξύ της επιφυλακής («Arbeitsbereitschaft»), της εφημερίας («Bereitschaftsdienst») και της συνεχούς δυνατότητας επικοινωνίας («Rufbereitschaft»).

13 Αυτές οι τρεις έννοιες δεν ορίζονται στην εν λόγω εθνική ρύθμιση, αλλά τα χαρακτηριστικά τους προκύπτουν από τη νομολογία.

14 Η επιφυλακή («Arbeitsbereitschaft») αφορά την περίπτωση όπου ο εργαζόμενος οφείλει να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη στον τόπο της εργασίας του και επιπλέον να παραμένει σε διαρκή επιφυλακή προκειμένου να μπορεί να παρέμβει άμεσα σε περίπτωση ανάγκης.

15 Κατά την εφημερία («Bereitschaftsdienst»), ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι παρών σε τόπο που έχει ορίσει ο εργοδότης, εντός ή στο εκτός της εγκαταστάσεως του τελευταίου, καθώς επίσης να είναι έτοιμος να παράσχει τις υπηρεσίες του εφόσον το ζητήσει ο εργοδότης του, αλλά μπορεί να αναπαύεται ή να απασχολείται κατά βούληση εφόσον δεν απαιτείται η παροχή των υπηρεσιών του.

16 Η συνεχής δυνατότητα επικοινωνίας («Rufbereitschaft») χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να παραμένει εν αναμονή σε ορισμένο από τον εργοδότη τόπο, αλλά αρκεί να είναι δυνατή ανά πάσα στιγμή η επικοινωνία μαζί του προκειμένου να είναι σε θέση να ασκήσει ταχέως τα επαγγελματικά του καθήκοντα.

17 Στο γερμανικό δίκαιο, μόνον η επιφυλακή («Arbeitsbereitschaft») θεωρείται ότι συνιστά, κατά γενικό κανόνα, χρόνο εργασίας στο σύνολό της. Αντιθέτως, τόσο η εφημερία («Bereitschaftsdienst») όσο και η συνεχής δυνατότητα επικοινωνίας («Rufbereitschaft») χαρακτηρίζονται ως χρόνος αναπαύσεως, εκτός από τον χρόνο της υπηρεσίας κατά το οποίο ο εργαζόμενος όντως άσκησε τα επαγγελματικά του καθήκοντα.

18 Στη Γερμανία, η σχετική με τη διάρκεια της εργασίας και με τον χρόνο αναπαύσεως νομοθετική ρύθμιση περιέχεται στον Arbeitszeitgesetz (νόμο περί χρόνου εργασίας) της 6ης Ιουνίου 1994 (BGBl. 1994 I, σ.1170, στο εξής: ArbZG), που θεσπίστηκε για τη μεταφορά της οδηγίας 93/104 στο εσωτερικό δίκαιο.

19 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, του ArbZG ορίζει τον χρόνο εργασίας ως το διάστημα μεταξύ της ενάρξεως και της λήξεως της εργασίας, εξαιρουμένων των διαλειμμάτων.

20 Σύμφωνα με το άρθρο 3 του ArbZG:

«Ο χρόνος εργασίας των εργαζομένων κατά τις εργάσιμες ημέρες δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ ώρες. Μπορεί να παρατείνεται μέχρι δέκα ώρες εφόσον δεν υπερβαίνει κατά μέσον όρο τις οκτώ ώρες ανά ημέρα εργασίας εντός έξι ημερολογιακών μηνών ή εντός 24 εβδομάδων».

21 Το άρθρο 5 του ArbZG προβλέπει τα εξής:

«(1) Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν υποχρεωτικά, κατόπιν ολοκληρώσεως του καθημερινού χρόνου εργασίας, χρόνο αναπαύσεως τουλάχιστον έντεκα συναπτών ωρών.

(2) Η διάρκεια του χρόνου αναπαύσεως που προβλέπεται στην παράγραφο 1 μπορεί να μειώνεται κατά το πολύ μία ώρα στα νοσοκομεία και στα άλλα ιδρύματα για θεραπεία, περίθαλψη και φροντίδα των προσώπων, στα ξενοδοχεία, εστιατόρια και παρόμοιες εγκαταστάσεις, στις επιχειρήσεις μεταφορών, στους ραδιοφωνικούς σταθμούς καθώς και στη γεωργία και στην κτηνοτροφία, εφόσον κάθε μείωση του χρόνου αναπαύσεως αντισταθμίζεται εντός ενός ημερολογιακού μήνα ή εντός τεσσάρων εβδομάδων με την παράταση του χρόνου αναπαύσεως σε άλλο χρονικό σημείο κατά τουλάχιστον δώδεκα ώρες.

(3) Κατά παρέκκλιση από την παράγραφο 1, οι μειώσεις του χρόνου αναπαύσεως λόγω απασχολήσεως κατά τη διάρκεια εφημερίας (Bereitschaftsdienst) ή συνεχούς δυνατότητας επικοινωνίας (Rufbereitschaft) μπορούν, στα νοσοκομεία και στα άλλα ιδρύματα για τη θεραπεία, περίθαλψη και φροντίδα των προσώπων, να αντισταθμίζονται σε άλλο χρονικό σημείο εφόσον δεν υπερβαίνουν το ήμισυ του χρόνου αναπαύσεως.

[...]»

22 Το άρθρο 7 του ArbZG έχει ως εξής:

«(1) Στο πλαίσιο συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή στηριζομένης σε συλλογική σύμβαση εργασίας επιχειρησιακής συμβάσεως είναι δυνατό:

1. κατά παρέκκλιση από το άρθρο 3

a) ο χρόνος εργασίας να παρατείνεται πέραν των δέκα ωρών ημερησίως ακόμη και χωρίς αντιστάθμιση, όταν ο χρόνος εργασίας περιέχει τακτικά και σε σημαντικό ποσοστό διαστήματα επιφυλακής (Arbeitsbereitschaft)

b) να ορίζεται διαφορετική αντισταθμιστική περίοδος,

c) ο χρόνος εργασίας να παρατείνεται μέχρι 10 ώρες ημερησίως, χωρίς αντιστάθμιση, για διάρκεια το πολύ 60 ημερών ανά έτος,

[...].

(2) Κατά το μέτρο που η υγεία των εργαζομένων προστατεύεται με ισοδύναμη περίοδο αντισταθμιστικής αναπαύσεως, συλλογική σύμβαση εργασίας ή στηριζόμενη σε συλλογική σύμβαση εργασίας επιχειρησιακή σύμβαση μπορεί να προβλέπει:

1. κατά παρέκκλιση από το άρθρο 5, παράγραφος 1, ότι ο χρόνος αναπαύσεως σε περίπτωση εφημερίας (Bereitschaftsdienst) και συνεχούς δυνατότητας επικοινωνίας (Rufbereitschaft) προσαρμόζεται στις ιδιαιτερότητες αυτών των υπηρεσιών και ιδίως ότι μπορεί να αντισταθμίζεται σε διαφορετικό χρονικό σημείο η μείωση του χρόνου αναπαύσεως, όταν οι ενδιαφερόμενοι καλούνται να εργαστούν·

[...]

3. στον τομέα της θεραπείας, περιθάλψεως και φροντίδας των προσώπων, ότι οι διατάξεις των άρθρων 3, 4, 5, παράγραφος 1, και 6, παράγραφος 2, μπορούν να προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες αυτών των δραστηριοτήτων και προς όφελος αυτών των προσώπων·

4. στον τομέα της ομοσπονδιακής διοικήσεως, της διοικήσεως των ομόσπονδων κρατών, των κοινοτήτων και λοιπών οργανισμών και ιδρυμάτων δημοσίου δικαίου καθώς και άλλων εργοδοτών, που ρυθμίζονται από ειδική συλλογική σύμβαση ισχύουσα για τη δημόσια διοίκηση ή από κατ' ουσίαν συγκρίσιμη με αυτή ως προς το

περιεχόμενο συλλογική σύμβαση εργασίας, ότι οι ρυθμίσεις των άρθρων 3, 4, 5, παράγραφος 1, και 6, παράγραφος 2 προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες αυτών των δραστηριοτήτων.

[...]»

23 Το άρθρο 25 του ArbZG ορίζει τα εξής:

«Όταν, κατά το χρόνο ενάρξεως της ισχύος του παρόντος νόμου, μία υφιστάμενη ή εξακολουθούσα να παράγει τα αποτελέσματά της μετά από αυτή την ημερομηνία συλλογική σύμβαση περιέχει παρεκκλίσεις σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 1 ή 2 [...], που υπερβαίνουν τα maxima που ορίζονται στις προπαρατεθείσες διατάξεις, αυτοί οι κανόνες δεν μεταβάλλονται. Οι στηριζόμενες σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιχειρησιακές συμβάσεις προσομοιάζουν με τις συλλογικές συμβάσεις που προβλέπονται στην πρώτη περίοδο [...]».

24 Η Bundesangestelltentarifvertrag (συλλογική σύμβαση εργασίας για τους εργαζομένους στη γερμανική δημόσια διοίκηση, στο εξής: BAT) προβλέπει μεταξύ άλλων τα εξής:

«Άρθρο 15 Κανονικός χρόνος εργασίας

(1) Ο κανονικός χρόνος εργασίας συνίσταται κατά μέσο όρο σε τριανταοχτώμισι ώρες (εκτός διαλειμμάτων) εβδομαδιαίως. Κατά γενικό κανόνα, ο μέσος κανονικός χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας υπολογίζεται σε διάστημα 8 εβδομάδων [...].

(2) Ο κανονικός χρόνος εργασίας μπορεί να παραταθεί

α) μέχρι 10 ώρες εβδομαδιαίως (49 ώρες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο) εάν περιλαμβάνει τακτικά επιφυλακή (Arbeitsbereitschaft) τουλάχιστον 2 ώρες ημερησίως κατά μέσο όρο,

β) μέχρι 11 ώρες ημερησίως (54 ώρες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο) εάν περιλαμβάνει τακτικά επιφυλακή (Arbeitsbereitschaft) τουλάχιστο 3 ώρες ημερησίως κατά μέσο όρο,

γ) μέχρι 12 ώρες ημερησίως (60 ώρες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο) εάν ο εργαζόμενος οφείλει απλώς να είναι παρών στον τόπο εργασίας για να παράσχει την απαιτούμενη εργασία εφόσον παραστεί ανάγκη.

[...]

(6a) Ο υπάλληλος υποχρεούται να διαμένει, κατόπιν εντολής του εργοδότη του, εκτός των κανονικών ωρών εργασίας, σε χώρο που ορίζει ο εργοδότης του, όπου μπορεί να κληθεί να αναλάβει εργασία αναλόγως με τις ανάγκες [εφημερία (Bereitschaftsdienst)]. Ο εργοδότης μπορεί να ορίζει τις εφημερίες (Bereitschaftsdienst) μόνον όταν αναμένεται μεν ορισμένος φόρτος εργασίας, αλλά, σύμφωνα με την εμπειρία, ο χρόνος μη απασχολήσεως θα υπερισχύει.

Προκειμένου για τον υπολογισμό της αμοιβής, η βεβαιωμένη παρουσία κατά την εφημερία (Bereitschaftsdienst), περιλαμβανομένων των παρεμβάσεων, μετατρέπεται

σε ώρες εργασίας βάσει του ποσοστού που αντιπροσωπεύει στην πράξη η μέση διάρκεια της απαιτούμενης εργασίας· οι ώρες εργασίας που υπολογίζονται κατ' αυτόν τον τρόπο αμείβονται ως υπερωρίες. [...]

Προκειμένου να υπολογιστεί η αμοιβή για αυτές, οι ώρες εργασίας που υπολογίζονται κατ' αυτόν τον τρόπο μπορούν, πριν από το τέλος του τρίτου εργάσιμου μήνα, να αμειφθούν με τη χορήγηση ισοδύναμης περιόδου ελεύθερου χρόνου (αντισταθμιστική ανάπαυση) [...]».

25 Παράλληλα με το άρθρο 15, παράγραφος 6a, της BAT, οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν ιδιαίτερες ρυθμίσεις («Sonderregelungen») για το προσωπικό των νοσοκομειακών και ιατρικών κέντρων, των θεραπευτικών ιδρυμάτων και των ιδρυμάτων μητρότητας, καθώς και για άλλα ιατρικά κέντρα και ιδρύματα (στο εξής: SR 2 a»). Οι ειδικές διατάξεις που ισχύουν για τους ιατρούς και οδοντιάτρους των κέντρων και ιδρυμάτων που αφορά η SR 2 a (στο εξής: «SR 2 c») έχουν ως εξής:

«αριθ. 8

Αφορά το άρθρο 15, παράγραφος 6 a[...]

Εφημερία (Bereitschaftsdienst), συνεχής δυνατότητα επικοινωνίας (Rufbereitschaft)

[...]

(2) Προκειμένου να υπολογιστεί η αμοιβή, η βεβαιωμένη παρουσία κατά την διάρκεια της εφημερίας (Bereitschaftsdienst), περιλαμβανομένων των παρεμβάσεων, μετατρέπεται σε ώρες εργασίας σύμφωνα με τα ακόλουθα:

a) Η βεβαιωμένη παρουσία κατά τη διάρκεια της εφημερίας (Bereitschaftsdienst) μετατρέπεται σε ώρες εργασίας σύμφωνα με τα ακόλουθα βάσει του ποσοστού που αντιπροσωπεύει στην πράξη τη μέση διάρκειας του χρόνου εργασίας που απαιτήθηκε:

Κατηγορία	Εργασία που απαιτήθηκε κατά την εφημερία (Bereitschaftsdienst)	Μετατροπή σε χρόνο εργασίας:
A	από 0 έως 10 %	15 %
B	πάνω από 10 και έως 25 %	25 %
C	πάνω από 25 και έως 40 %	40 %
D	πάνω από 40 και έως 49 %	55 %

Μία εφημερία (Bereitschaftsdienst) που υπάγεται στην κατηγορία A κατατάσσεται εκ νέου στην κατηγορία B εφόσον η εμπειρία δείχνει ότι ο ενδιαφερόμενος καλείται να παρέμβει, στη διάρκεια της εφημερίας του, περισσότερες από τρεις φορές κατά μέσο όρο στο διάστημα μεταξύ ώρας 22:00 και 6:00.

β) Περαιτέρω, ο χρόνος παρουσίας που επιβάλλει κάθε υπηρεσία εφημερίας (Bereitschaftsdienst) μετατρέπεται ως εξής βάσει του αριθμού των εφημεριών που πραγματοποίησε ο ενδιαφερόμενος στο διάστημα του ημερολογιακού μήνα:

Αριθμός εφημεριών (Bereitschaftsdienste) στη διάρκεια του ημερολογιακού	Μετατροπή σε χρόνο εργασίας μήνα
Από 1 έως 8 εφημερίες	25 %
Από 9 έως 12 εφημερίες	35 %
Από 13 εφημερίες και πάνω	45 %

[...]

(7) Δεν μπορούν να ορίζονται ανά ημερολογιακό μήνα

περισσότερες από 7 εφημερίες (Bereitschaftsdienste) των κατηγοριών A και B,

περισσότερες από 6 εφημερίες (Bereitschaftsdienste) των κατηγοριών C και D.

Επιτρέπεται η προσωρινή υπέρβαση αυτών των αριθμών εφόσον [με την τήρηση των ορίων] δεν θα διασφαλιζόταν η παρακολούθηση των ασθενών. [...]

[...]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

26 Από τη διάταξη περί προδικαστικής παραπομπής προκύπτει ότι οι διάδικοι της κύριας δίκης διαφωνούν ως προς το εάν ο χρόνος εφημερίας (Bereitschaftsdienst) που οργανώνει ο δήμος του Kiel στο νοσοκομείο που διαχειρίζεται πρέπει να θεωρηθεί χρόνος εργασίας ή χρόνος αναπαύσεως. Η εκκρεμής ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου διαφορά αφορά αποκλειστικά τα ζητήματα εργατικού δικαίου που συνδέονται με τις εφημερίες και όχι τους όρους αποζημιώσεώς της.

27 Ο N. Jaeger εργάζεται από 1ης Μαΐου 1992 ως βοηθός ιατρός στο τμήμα χειρουργικής του εν λόγω νοσοκομείου. Η υπηρεσία του ανέρχεται στα 3/4 του τακτικού εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας (ήτοι 28,875 ώρες εβδομαδιαίως). Επιπλέον, υποχρεούται βάσει παρεπόμενης συμφωνίας να κάνει εφημερίες που κατατάσσονται στην κατηγορία D του σημείου 8, παράγραφος 2, του SR 2 c. Οι διάδικοι συμφώνησαν στη σύμβαση εργασίας την εφαρμογή της BAT.

28 Ο N. Jaeger πραγματοποιεί τακτικώς 6 εφημερίες το μήνα, οι οποίες αμείβονται εν μέρει με τη χορήγηση ελεύθερου χρόνου και εν μέρει με τη συμπληρωματικής αμοιβή.

29 Η εφημερία γίνεται μετά το πέρας του κανονικού ωραρίου και διαρκεί 16 ώρες εβδομαδιαίως, 25 ώρες το Σάββατο (από τις 8:30 π.μ. το Σάββατο έως τις 9:30 π.μ. την Κυριακή) και 22 ώρες και 45 λεπτά την Κυριακή (από τις 8:30 π.μ την Κυριακή έως τις 7:15 π.μ. τη Δευτέρα).

30 Οι εφημερίες είναι οργανωμένες ως εξής: ο N. Jaeger είναι παρών στην κλινική και καλείται να παράσχει τις υπηρεσίες του σε περίπτωση ανάγκης. Διαθέτει στο νοσοκομείο δωμάτιο με κρεββάτι, όπου μπορεί να κοιμάται εφόσον δεν είναι αναγκαίες οι υπηρεσίες του. Η καταλληλότητα αυτού του καταλύματος είναι αμφίβολη. Αντιθέτως δεν αμφισβητείται ότι τα διαστήματα κατά τα οποία ο N. Jaeger καλείται να εκπληρώσει τα επαγγελματικά του καθήκοντα αντιπροσωπεύουν κατά μέσο όρο το 49 % της διάρκειας των εφημεριών.

31 Ο N. Jaeger εκτιμά ότι οι εφημερίες που πραγματοποιεί ως βοηθός ιατρός ή ως ιατρός στα επείγοντα περιστατικά πρέπει να θεωρηθούν στο σύνολό τους χρόνος εργασίας υπό την έννοια του ArbZG, λόγω της απευθείας εφαρμογής της οδηγίας 93/104. Η ερμηνεία που το Δικαστήριο έδωσε στην έννοια του χρόνου εργασίας με την από 3 Οκτωβρίου 2000 απόφασή του, C-303/98, Simap, Συλλογή 2000, σ. I-7963), μπορεί να ισχύει στην παρούσα υπόθεση που αφορά ουσιαστικά όμοια περίπτωση. Ειδικότερα, οι περιορισμοί των επίδικων στην υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η προπαρατεθείσα απόφαση Simap εφημεριών στην Ισπανία είναι συγκρίσιμοι με εκείνους στους οποίους υπόκειται ο προσφεύγων. Κατά συνέπεια, το άρθρο 5, παράγραφος 3, του ArbGZ αντίκειται στην οδηγία 93/104 και, επομένως, δεν μπορεί να εφαρμοστεί. Ο ενδιαφερόμενος προσθέτει ότι ο δήμος του Kiel κακώς επικαλείται τις διατάξεις που θεσπίζουν παρεκκλίσεις από το άρθρο 17 αυτής της οδηγίας, το οποίο προβλέπει εξαιρέσεις όσον αφορά μόνον τη διάρκεια του χρόνου αναπαύσεως, ανεξαρτήτως της έννοιας του χρόνου εργασίας.

32 Αντιθέτως, ο δήμος του Kiel υποστηρίζει ότι, σύμφωνα με πάγια νομολογία των εθνικών δικαστηρίων και με την κρατούσα στην επιστήμη άποψη, τα διαστήματα ενεργού αναμονής κατά την εφημερία πρέπει να θεωρούνται χρόνος αναπαύσεως και όχι χρόνος εργασίας. Οποιαδήποτε διαφορετική ερμηνεία στερεί νοήματος τα

άρθρα 5, παράγραφος 3, και 7, παράγραφος 2, του ArbGZ. Επιπλέον, η προπαρατεθείσα απόφαση Simap δεν μπορεί να ισχύει στην προκειμένη περίπτωση· οι Ισπανοί ιατροί που εκείνη αφορούσε ασκούσαν τις δραστηριότητές τους υπό καθεστώς πλήρους ωραρίου σε σταθμό παροχής πρώτων βοηθειών, ενώ οι Γερμανοί ιατροί καλούνται να ασκήσουν τα καθήκοντά τους στη διάρκεια του 49 % της εφημερίας τους κατ' ανώτατο όριο. Τέλος, η εθνική νομοθετική ρύθμιση που θεσπίζει παρεκκλίσεις όσον αφορά τη διάρκεια της εργασίας καλύπτεται από το άρθρο 17, παράγραφος 2, της οδηγίας 93/104 και τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρεία διακριτική ευχέρεια σε αυτόν τον τομέα. Η ρητή μνεία του άρθρου 2 αυτής της οδηγίας στο άρθρο 17 αυτής είναι περιττή, δεδομένου ότι το άρθρο 2 παριλαμβάνει μόνον ορισμούς.

33 Κρίνοντας πρωτοδίκως, το Arbeitsgericht Kiel (Γερμανία) δέχθηκε, με απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 2001, το αίτημα του N. Jaeger θεωρώντας ότι οι εφημερίες που ο τελευταίος υποχρεούται να κάνει στο νοσοκομείο του Kiel πρέπει να θεωρηθούν στο σύνολό τους χρόνος εργασίας υπό την έννοια του άρθρου 2 του ArbZG.

34 Ο δήμος του Kiel έφερε εν συνεχεία τη διαφορά ενώπιον του Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein.

35 Το δικαστήριο αυτό τονίζει ότι η έννοια της εφημερίας (Bereitschaftsdienst) δεν ορίζεται ρητώς στον ArbZG. Αφορά την υποχρέωση παρουσίας σε ορισμένο από τον εργοδότη τόπο και την ετοιμότητα άμεσης εκπληρώσεως των επαγγελματικών καθηκόντων σε περίπτωση ανάγκης. Δεν απαιτείται «ενεργός προσοχή» («wache Achtsamkeit») και, εκτός των διαστημάτων ενεργού δραστηριότητας, ο εργαζόμενος μπορεί να αναπαύεται ή να απασχολείται με οποιοδήποτε τρόπο. Κατά την εφημερία, ο τελευταίος δεν οφείλει να παρέχει τις επαγγελματικές του υπηρεσίες με δική του πρωτοβουλία, αλλά υποχρεούται να το πράξει κατόπιν εντολής του εργοδότη του.

36 Ο N. Jaeger κάνει τέτοιου είδους εφημερία, η οποία, στο γερμανικό δίκαιο, θεωρείται χρόνος αναπαύσεως και όχι χρόνος εργασίας, εκτός από τον χρόνο της εν λόγω υπηρεσίας κατά τον οποίο ο εργαζόμενος όντως άσκησε τις επαγγελματικές του δραστηριότητες. Τούτο προκύπτει από τα άρθρα 5, παράγραφος 3, και 7, παράγραφος 2, του ArbZG. Το γεγονός ότι η μείωση του χρόνου αναπαύσεως λόγω της εκπληρώσεως των καθηκόντων του κατά τη διάρκεια της εφημερίας μπορεί να αντισταθμιστεί σε άλλα χρονικά σημεία σημαίνει ότι λαμβάνεται υπόψη ως χρόνος αναπαύσεως εφόσον ο εργαζόμενος δεν καλείται όντως να παράσχει τις επαγγελματικές του υπηρεσίες. Αυτή ήταν η πρόθεση του εθνικού νομοθέτη, εφόσον από τις προπαρασκευστικές εργασίες του ArbZG προκύπτει ότι οι εφημερίες μπορούν να ακολουθούνται από χρόνο εργασίας.

37 Το αιτούν δικαστήριο θεωρεί ότι, εν προκειμένω, είναι σημαντικό να καθοριστεί εάν οι εφημερίες πρέπει να θεωρηθούν χρόνος εργασίας στο σύνολό τους, ακόμη και εάν ο ενδιαφερόμενος δεν εκπληρώνει αποτελεσματικά τα επαγγελματικά του καθήκοντα, αλλά αντιθέτως του επιτρέπεται να κοιμάται κατά τη διάρκεια τέτοιων εφημεριών. Αυτό το ερώτημα δεν έχει τεθεί και, επομένως, το Δικαστήριο δεν απάντησε σε αυτό με την προπαρατεθείσα απόφαση Simap.

38 Σε περίπτωση που δεν μπορεί να δοθεί σαφής απάντηση σε αυτό το ερώτημα, η επίλυση της διαφοράς εξαρτάται από το ζήτημα εάν το άρθρο 5, παράγραφος 3, του ArbZG αντίκειται στο άρθρο 2, σημεία 1 και 2, της οδηγίας 93/104.

39 Τέλος, δεδομένου του παρεπόμενου αιτήματος — με το οποίο ζητείται να αναγνωριστεί ότι ο N. Jaeger δεν υποχρεούται να εργαστεί, στο πλαίσιο των οριζομένων στη σύμβασή του υποχρεώσεων και στο πλαίσιο της τακτικής υπηρεσίας του και της εφημερίας του, υπερωριακώς για περισσότερες από 10 ώρες την ημέρα και περισσότερες από 48 ώρες κατά μέσο όρο εβδομαδιαίως — και δεδομένου ότι ο δήμος του Kiel βασίζεται συναφώς στα άρθρα 5, παράγραφος 3, και 7, παράγραφος 2, του ArbZG, είναι αναγκαίο να κριθεί εάν αυτές οι διατάξεις εντάσσονται στο πεδίο διακριτικής ευχέρειας που η οδηγία 93/104 αναγνωρίζει στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους.

40 Σε περίπτωση που οι εφημερίες πρέπει να θεωρηθούν χρόνος εργασίας στο σύνολό τους και που η οργάνωσή τους σε εθνικό επίπεδο κριθεί αντίθετη στο άρθρο 3 της οδηγίας 93/104 λόγω του ότι η περίοδος αναπαύσεως 11 συναπτών ωρών μπορεί όχι μόνο να μειωθεί αλλά και να διακοπεί, η γερμανική νομοθετική ρύθμιση μπορεί εντούτοις να καλύπτεται από το άρθρο 17, παράγραφος 2, αυτής της οδηγίας.

41 Εάν η εθνική νομοθετική ρύθμιση ή η εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση εργασίας διασφαλίζει στους εργαζομένους επαρκή χρόνο αναπαύσεως — παρά το γεγονός ότι θεωρούν την εφημερία χρόνο αναπαύσεως — οι σκοποί της οδηγίας 93/104, ήτοι η διασφάλιση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στην Κοινότητα, μπορούν να διαφυλαχθούν.

42 Κρίνοντας ότι, υπό τις συνθήκες αυτές, η επίλυση της προκειμένης διαφοράς χρήζει της ερμηνείας του κοινοτικού δικαίου, το Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αποτελεί η εφημερία (Bereitschaftsdienst) εργαζομένου σε νοσοκομείο γενικώς χρόνο εργασίας υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 93/104/ΕΚ, δεδομένου μάλιστα ότι επιτρέπεται στον εργαζόμενο να κοιμάται κατά τον χρόνο που δεν απασχολείται;

2) Αντίκειται στο άρθρο 3 της οδηγίας 93/104/ΕΚ εθνική νομοθετική ρύθμιση κατά την οποία η εφημερία (Bereitschaftsdienst), στη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος σε νοσοκομείο παραμένει σε χώρο που τίθεται στη διάθεσή του και παρέχει εργασία όταν του ζητηθεί, χαρακτηρίζεται χρόνος αναπαύσεως, κατά το μέτρο που ο εργαζόμενος δεν απασχολείται;

3) Αντίκειται στην οδηγία 93/104/ΕΚ εθνική νομοθετική ρύθμιση η οποία προβλέπει τη μείωση της καθημερινής αναπαύσεως 11 ωρών σε νοσοκομεία και άλλα ιδρύματα για θεραπεία, περίθαλψη και φροντίδα προσώπων, ούτως ώστε ο χρόνος της απασχολήσεως κατά τη διάρκεια είτε της εφημερίας (Bereitschaftsdienst) είτε της συνεχούς δυνατότητας επικοινωνίας (Rufbereitschaft) που δεν υπερβαίνει το ήμισυ του χρόνου αναπαύσεως να αντισταθμίζεται σε άλλο χρονικό σημείο;

4) Αντίκειται στην οδηγία 93/104/ΕΚ εθνική νομοθετική ρύθμιση που παρέχει τη δυνατότητα να προβλέπεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή σε στηριζόμενη σε συλλογική σύμβαση εργασίας επιχειρησιακή σύμβαση η προσαρμογή του χρόνου αναπαύσεως, σε περίπτωση εφημερίας (Bereitschaftsdienst) και συνεχούς δυνατότητας επικοινωνίας (Rufbereitschaft), στις ιδιαιτερότητες αυτών των υπηρεσιών, και ιδίως ότι η μείωση του χρόνου αναπαύσεως κατόπιν απασχολήσεως κατά τη διάρκεια αυτών των υπηρεσιών αντισταθμίζεται με ανάπαυση σε άλλο χρονικό σημείο;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

43 Πρέπει να υπομνηστεί ευθύς εξ αρχής ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας του άρθρου 234 ΕΚ, ναι μεν το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να αποφανθεί ως προς το αν εθνικές διατάξεις συμβιβάζονται με το κοινοτικό δίκαιο ούτε να ερμηνεύσει εθνικές νομοθετικές ή κανονιστικές διατάξεις, ωστόσο είναι αρμόδιο να παράσχει στο εθνικό δικαστήριο όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία που ανάγονται στο κοινοτικό δίκαιο και τα οποία μπορούν να του δώσουν τη δυνατότητα να εκτιμήσει κατά πόσο οι διατάξεις αυτές συμβιβάζονται προς το κοινοτικό δίκαιο προκειμένου να εκδώσει απόφαση επί της υποθέσεως της οποίας έχει επιληφθεί (βλ., μεταξύ άλλων, τις αποφάσεις της 15ης Δεκεμβρίου 1993, C-292/92, Hünermund κ.λπ., Συλλογή 1993, σ. I-6787, σκέψη 8· της 3ης Μαΐου 2001, C-28/99, Verdonck κ.λπ., Συλλογή 2001, σ. I-3399, σκέψη 28, και της 27ης Νοεμβρίου 2001, C-285/99 και C-286/99, Lombardini et Mantovani, Συλλογή 2001, σκέψη 27).

Επί του πρώτου και δεύτερου ερωτήματος

44 Εν όψει των υπομνησθέντων με την προηγούμενη σκέψη, με τα δύο πρώτα ερωτήματα, που επιβάλλεται να εξεταστούν από κοινού, πρέπει να νοηθεί ότι ερωτάται στην ουσία εάν η οδηγία 93/104 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι μία εφημερία («Bereitschaftsdienst») που πραγματοποιεί ένας ιατρός, υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας του στο νοσοκομείο, πρέπει να θεωρηθεί ότι συνιστά στο σύνολό της χρόνο εργασίας υπό την έννοια της οδηγίας αυτής, ακόμη και εάν ο ενδιαφερόμενος μπορεί να αναπαύεται στον τόπο εργασίας του κατά τα διαστήματα όπου δεν απαιτούνται οι υπηρεσίες του, οπότε εθνική νομοθετική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία ένα κράτος μέλος χαρακτηρίζει χρόνο αναπαύσεως τις περιόδους ενεργού αναμονής του εργαζομένου στο πλαίσιο μιας τέτοιας εφημερίας αντίκειται σε αυτήν.

45 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στα ούτως αναδιατυπωμένα ερωτήματα, επιβάλλεται εκ προοιμίου η διαπίστωση ότι τόσο από το άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ έχουν αντικατασταθεί από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ), που συνιστά τη νομική βάση της οδηγίας 93/104, όσο και από την πρώτη, την τέταρτη, την έβδομη και την όγδοη αιτιολογική σκέψη αυτής, καθώς και από το ίδιο το γράμμα του άρθρου της 1, παράγραφος 1, προκύπτει ότι αυτή έχει ως στόχο τον καθορισμό των ελάχιστων προδιαγραφών για την προώθηση της βελτιώσεως των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων με την προσέγγιση των εθνικών διατάξεων ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (βλ. την απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99, BECTU, Συλλογή 2001, σ. I-4881, σκέψη 37).

46 Σύμφωνα με τις ίδιες διατάξεις, αυτή η εναρμόνιση σε κοινοτικό επίπεδο όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας στοχεύει στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντας σε αυτούς ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως — ιδίως ημερήσιας και εβδομαδιαίας — και επαρκείς περιόδους διαλείμματος και προβλέποντας ανώτατο όριο όσον αφορά τη διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας (βλ. τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Simap, σκέψη 49, και BECTU, σκέψη 38).

47 Σε αυτό το πλαίσιο, από τον κοινοτικό χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που εγκρίθηκε κατά την από 9 Δεκεμβρίου 1989 συνεδρίαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Στρασβούργο, και ιδίως από τις παραγράφους του 8 και 19, πρώτο εδάφιο, οι οποίες υπενθυμίζονται στην τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 93/104, προκύπτει ότι κάθε εργαζόμενος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας πρέπει να απολαύει ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας καθώς και της ασφαλείας του στον χώρο εργασίας και ότι έχει δικαίωμα, μεταξύ άλλων, εβδομαδιαίας ανάπαυσης, ως προς τη διάρκεια της οποίας θα πρέπει να επιτευχθεί προοδευτική προσέγγιση, σύμφωνα με την ισχύουσα σε κάθε κράτος πρακτική.

48 Όσον αφορά ειδικότερα την έννοια του «χρόνου εργασίας» υπό την έννοια της οδηγίας 93/104, επιβάλλεται να υπομνησθεί ότι το Δικαστήριο τόνισε, με τη σκέψη 47 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap, ότι η οδηγία αυτή ορίζει τον χρόνο εργασίας ως κάθε περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και ότι η έννοια αυτή πρέπει να ερμηνεύεται σε αντιπαράθεση προς την περίοδο αναπαύσεως, καθόσον οι δύο αυτές έννοιες αλληλοαποκλείονται.

49 Με τη σκέψη 48 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap το Δικαστήριο έκρινε ότι οι εφημερίες τις οποίες πραγματοποιούν οι ιατροί των ομάδων πρώτων βοηθειών στην περιοχή της Valencia (Ισπανία) υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στο κέντρο υγείας έχουν τα χαρακτηριστικά στοιχεία της έννοιας του χρόνου εργασίας. Το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι στην υπόθεση που οδήγησε στην έκδοση της εν λόγω αποφάσεως δεν αμφισβητούνταν ότι κατά τις εφημερίες που πραγματοποιούνταν υπό το καθεστώς αυτό πληρούνταν οι δύο πρώτες προϋποθέσεις που τίθενται στον ορισμό της έννοιας του χρόνου εργασίας και επιπλέον έκρινε ότι, ακόμη και αν η όντως ασκούμενη δραστηριότητα διαφέρει ανάλογα με τις περιστάσεις, η υποχρέωση των ιατρών να είναι παρόντες και διαθέσιμοι στους χώρους εργασίας τους, ώστε να μπορούν να παρέχουν τις επαγγελματικές υπηρεσίες τους, πρέπει να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στην άσκηση των καθηκόντων τους.

50 Το Δικαστήριο πρόσθεσε, με τη σκέψη 49 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap, ότι η ερμηνεία αυτή είναι άλλωστε σύμφωνη με τον σκοπό της οδηγίας 93/104, δηλαδή

την εξασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίοι πρέπει να διαθέτουν ορισμένες ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως και κατάλληλα διαλείμματα εργασίας, ενώ με τον αποκλεισμό της έννοιας «χρόνος εργασίας», κατά την έννοια αυτής της οδηγίας της εφημερίας υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας, θα διακυβευόταν σοβαρά ο εν λόγω σκοπός.

51 Με τη σκέψη 50 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap το Δικαστήριο διευκρίνισε επιπλέον ότι τούτο δεν ισχύει στην περίπτωση κατά την οποία οι ιατροί των ομάδων πρώτων βοηθειών πραγματοποιούν τις εφημερίες υπό καθεστώς που προβλέπει ότι πρέπει να υπάρχει δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας μαζί τους, αλλά δεν τους επιβάλλει την υποχρέωση παρουσίας στο κέντρο υγείας. Στην περίπτωση αυτή οι ιατροί, μολονότι είναι στη διάθεση του εργοδότη τους, αφού πρέπει να υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας μαζί τους, υπόκεινται σε λιγότερους περιορισμούς κατά τη διαχείριση του χρόνου τους και μπορούν να ασχοληθούν με τα ενδιαφέροντά τους, οπότε μόνον ο χρόνος της πραγματικής παροχής πρώτων βοηθειών πρέπει να θεωρηθεί χρόνος εργασίας υπό την έννοια της οδηγίας 93/104.

52 Αφού τόνισε, με το σημείο 51 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap, ότι οι επί πλέον ώρες εργασίας εμπίπτουν στην έννοια του «χρόνου εργασίας» υπό την έννοια της οδηγίας 93/104, το Δικαστήριο κατέληξε, με τη σκέψη 52 της ίδιας αποφάσεως, ότι οι εφημερίες που πραγματοποιούν οι ιατροί των ομάδων πρώτων βοηθειών υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στο κέντρο υγείας πρέπει να θεωρούνται στο σύνολό τους ως χρόνος εργασίας και ενδεχομένως ως υπερωριακή απασχόληση υπό την έννοια της εν λόγω οδηγίας, ενώ όσον αφορά τις εφημερίες υπό το καθεστώς της συνεχούς διαθεσιμότητας των ιατρών αυτών, μόνον ο χρόνος της πραγματικής παροχής πρώτων βοηθειών πρέπει να θεωρείται χρόνος εργασίας (βλ., υπό την ίδια έννοια, την διάταξη της 3ης Ιουλίου 2001, C-241/99, CIG, Συλλογή 2001, σ. I-5139, σκέψεις 33 και 34).

53 Επιβάλλεται η διαπίστωση, αφενός, ότι δεν αμφισβητείται ότι ο ιατρός που εκπληρώνει καθήκοντα όπως τα επίδικα στην κύρια δίκη πραγματοποιεί εφημερία σύμφωνα με το καθεστώς της φυσικής παρουσίας στο κέντρο υγείας.

54 Αφετέρου, ούτε το πλαίσιο ούτε η φύση των δραστηριοτήτων ενός τέτοιου ιατρού συνεπάγονται σημαντικές διαφορές σε σχέση με εκείνες της υποθέσεως που οδήγησε στην έκδοση της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap, οι οποίες δύνανται να θέσουν υπό αμφισβήτηση την ερμηνεία που το Δικαστήριο έδωσε στην οδηγία 93/104 με την απόφαση εκείνη.

55 Συναφώς, η διάκριση αυτών των δραστηριοτήτων δεν μπορεί να γίνει βάσει του ισχυρισμού ότι στην υπόθεση που οδήγησε στην έκδοση της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap οι ιατροί ομάδας πρώτων βοηθειών εργάζονταν με αδιάλειπτο ωράριο εργασίας διάρκειας μέχρι 31 ωρών χωρίς νυκτερινή ανάπαυση ενώ, προκειμένου για εφημερία όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, η κρίσιμη εθνική νομοθετική ρύθμιση διασφαλίζει ότι οι περίοδοι κατά τις οποίες ο ενδιαφερόμενος καλείται να εκπληρώσει ένα επαγγελματικό καθήκον δεν υπερβαίνουν το 49 % του συνολικού χρόνου εφημερίας, ούτως ώστε μπορεί να παραμένει σε ενεργό αναμονή κατά διάστημα μεγαλύτερο του ημίσεος αυτής.

56 Όπως τόνισε ο γενικός εισαγγελέας στην υποσημείωση της σελίδας που περιέχει το σημείο 1 των προτάσεών του, από την επίδικη στην υπόθεση που οδήγησε στην έκδοση της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap ισπανική νομοθετική ρύθμιση δεν προκύπτει ότι οι ιατροί που πραγματοποιούν εφημερία στο νοσοκομείο πρέπει να παραμένουν σε εγρήγορση και σε διαθεσιμότητα καθ' όλη τη διάρκειά της. Το ίδιο συμπέρασμα μπορεί να αντληθεί από τα σημεία 15, 31 και 33 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα στην εν λόγω υπόθεση.

57 Επιπλέον, καίτοι το ποσοστό 49 %, για το οποίο κάνει μνεία η επίδικη εν προκειμένω νομοθετική ρύθμιση, αφορά τον μέσο όρο, υπολογιζόμενου βάσει ορισμένου χρονικού διαστήματος, του χρόνου που συνδέεται με την πραγματική παροχή υπηρεσιών κατά την εφημερία, ωστόσο κατά τη διάρκειά της ο ιατρός μπορεί να κληθεί να παράσχει τις υπηρεσίες του για όσο χρόνο και για όσο διάστημα αποδειχθεί αναγκαίο, χωρίς η εν λόγω νομοθετική ρύθμιση να προβλέπει ανώτατο προς τούτο όριο.

58 Εν πάση περιπτώσει, οι έννοιες του «χρόνου εργασίας» και του «χρόνου αναπαύσεως» υπό την έννοια της οδηγίας 93/104 δεν πρέπει να ερμηνεύονται βάσει των επιταγών των διαφόρων νομοθετικών ρυθμίσεων των κρατών μελών, αλλά συνιστούν έννοιες κοινοτικού δικαίου που επιβάλλεται να οριστούν βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, με αναφορά στο σύστημα και τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας, όπως έπραξε το Δικαστήριο στα σημεία 48 και 50 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap. Μόνο μία τέτοια αυτοτελής ερμηνεία μπορεί να διασφαλίσει την πλήρη αποτελεσματικότητα της οδηγίας αυτής καθώς και την ομοιόμορφη εφαρμογή των εν λόγω εννοιών στο σύνολο των κρατών μελών.

59 Επομένως, το γεγονός ότι ο ορισμός της έννοιας του χρόνου εργασίας παραπέμπει στις «εθνικές νομοθεσίες και/ή πρακτικές» δεν σημαίνει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν μονομερώς το περιεχόμενο αυτής της έννοιας. Επίσης τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εξαρτούν από οποιαδήποτε προϋπόθεση το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνονται δεόντως υπόψη αυτός ο χρόνος εργασίας και, επομένως, ο χρόνος αναπαύσεως, δεδομένου ότι ένα τέτοιο δικαίωμα απορρέει ευθέως από τις διατάξεις αυτής της οδηγίας. Οποιαδήποτε άλλη ερμηνεία θα διακύβευε τον σκοπό της οδηγίας 93/104, που έγκειται στην εναρμόνιση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων με τη θέσπιση κατώτατων ορίων προστασίας (βλ. την απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996, C-84/94, Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου, Συλλογή 1996, σ. I-5755, σκέψεις 45 και 75).

60 Ουδεμία επιρροή ασκεί το γεγονός ότι με την προπαρατεθείσα απόφαση Simap το Δικαστήριο δεν αποφάνθηκε ρητώς επί της δυνατότητας των ιατρών, που πραγματοποιούν εφημερία με τη φυσική παρουσία τους στο νοσοκομείο, να αναπαύονται, ήτοι να κοιμούνται, κατά τα διαστήματα που δεν απαιτείται η παροχή των υπηρεσιών τους.

61 Έτσι, τέτοια διαστήματα ενεργού αναμονής ασκήσεως των επαγγελματικών τους καθηκόντων είναι σύμφυτα με την εφημερία που οι ιατροί πραγματοποιούν με φυσική παρουσία στα νοσοκομεία, δεδομένου ότι, αντιθέτως προς τα ισχύοντα στο πλαίσιο του κανονικού ωραρίου εργασίας, η ανάγκη επείγουσας παρεμβάσεως εξαρτάται από τις περιστάσεις και δεν μπορεί να προγραμματιστεί.

62 Επίσης, με την τελευταία φράση της σκέψεως 48 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap, το Δικαστήριο αναφέρθηκε σε αυτό το χαρακτηριστικό, από το οποίο προκύπτει αβίαστα ότι βασίστηκε στην υπόθεση ότι οι παρόντες στο νοσοκομείο εφημερεύοντες ιατροί δεν ασκούν, αποτελεσματικώς και αδιαλείπτως, τις επαγγελματικές τους δραστηριότητες καθ' όλη τη διάρκεια της εφημερίας.

63 Κατά το Δικαστήριο, το καθοριστικό στοιχείο προκειμένου να κριθεί εάν οι εφημερίες των ιατρών στο νοσοκομείο εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά της έννοιας του «χρόνου εργασίας» υπό την έννοια της οδηγίας 93/104 είναι το γεγονός ότι υποχρεούνται να είναι φυσικά παρόντες στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο και να βρίσκονται στη διάθεσή του προκειμένου να μπορούν να παράσχουν τις υπηρεσίες τους άμεσα σε περίπτωση ανάγκης. Όπως προκύπτει από τη σκέψη 48 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap, αυτές οι υποχρεώσεις, που συνεπάγονται αδυναμία των οικείων ιατρών να επιλέξουν τον τόπο παραμονής τους κατά τη διάρκεια της αναμονής, πρέπει να θεωρηθούν ότι εμπίπτουν στην άσκηση των καθηκόντων τους.

64 Αυτό το συμπέρασμα δεν επηρεάζεται από το γεγονός και μόνον ότι ο εργοδότης θέτει στη διάθεση του ιατρού ένα δωμάτιο για ανάπαυση, στο οποίο ο ιατρός μπορεί να παραμένει για όσο διάστημα δεν απαιτούνται οι επαγγελματικές του υπηρεσίες.

65 Επιβάλλεται να προστεθεί ότι, όπως έκρινε το Δικαστήριο με τη σκέψη 50 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap, σε σύγκριση με τον ιατρό υπό καθεστώς συνεχούς δυνατότητας επικοινωνίας, που προϋποθέτει μόνον τη διαρκή διαθεσιμότητα του τελευταίου χωρίς να απαιτεί τη φυσική παρουσία του στο κέντρο υγείας, ο ιατρός που υποχρεούται να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του σε τόπο καθορισμένο από τον τελευταίο καθ' όλη τη διάρκεια της εφημερίας υπόκειται σε αισθητά μεγαλύτερους περιορισμούς, εφόσον πρέπει να παραμένει μακριά από το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον και έχει μειωμένη ευχέρεια διαθέσεως του χρόνου

κατά τον οποίο δεν απαιτούνται οι επαγγελματικές του υπηρεσίες. Υπό αυτές τις συνθήκες, ένας εργαζόμενος που είναι διαθέσιμος στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αναπαύεται κατά τη διάρκεια της εφημερίας όταν δεν καλείται να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα.

66 Αυτή η ερμηνεία δεν μπορεί να αμφισβητηθεί με ενστάσεις που αντλούνται από συνέπειες οικονομικής και οργανωτικής φύσεως οι οποίες, σύμφωνα με τα πέντε κράτη μέλη που υπέβαλαν παρατηρήσεις κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 του Οργανισμού ΕΚ του Δικαστηρίου, απορρέουν από την επέκταση της λύσεως που δόθηκε με την προπαρατεθείσα απόφαση Simap σε μια περίπτωση όπως η επίδικη εν προκειμένω.

67 Επιπλέον, από την πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 93/104 προκύπτει ότι «η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία είναι στόχος ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις».

68 Από το σύνολο των προεκτεθέντων προκύπτει ότι το συμπέρασμα στο οποίο κατέληξε το Δικαστήριο με την προπαρατεθείσα απόφαση Simap, κατά το οποίο η εφημερία που πραγματοποιούν οι ιατροί πρώτων βοηθειών με τη φυσική τους παρουσία στο κέντρο υγείας πρέπει να θεωρείται στο σύνολό της χρόνος εργασίας υπό την έννοια της οδηγίας 93/104, ανεξαρτήτως της εργασίας που πράγματι παρέχεται από τους ενδιαφερομένους, πρέπει να ισχύει επίσης και για τις εφημερίες που έχει πραγματοποιήσει, υπό το ίδιο καθεστώς, ένας ιατρός όπως ο N. Jaeger στο νοσοκομείο στο οποίο απασχολείται.

69 Υπό τις συνθήκες αυτές, αντίκειται στην οδηγία 93/104 εθνική νομοθετική ρύθμιση όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, βάσει της οποίας οι εφημερίες κατά τις οποίες ο ιατρός δεν καλείται στην πραγματικότητα να ασκήσει τα επαγγελματικά του καθήκοντα και μπορεί να αναπαύεται, αλλά πρέπει να είναι παρών και διαθέσιμος στον τόπο που έχει καθορίσει ο εργοδότης προς παροχή των υπηρεσιών του σε περίπτωση ανάγκης ή όταν ζητηθεί η παρέμβασή του θεωρούνται χρόνος αναπαύσεως.

70 Αυτή η ερμηνεία είναι η μόνη σύμφωνη με τον σκοπό της οδηγίας 93/104, που συνίσταται στη διασφάλιση της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να απολαύουν πράγματι ελάχιστου χρόνου αναπαύσεως. Μια τέτοια ερμηνεία επιβάλλεται πολλώ μάλλον όσον αφορά ιατρούς που πραγματοποιούν εφημερίες σε κέντρα υγείας, δεδομένου ότι τα διαστήματα κατά τα οποία δεν απαιτούνται οι υπηρεσίες τους για την αντιμετώπιση των επειγόντων περιστατικών μπορούν, ανάλογα με την περίπτωση, να είναι σύντομης διάρκειας και/ή να υπόκεινται σε συχνές διακοπές, και επιπλέον δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο οι ενδιαφερόμενοι να κληθούν να παρέμβουν, εκτός των επειγόντων περιστατικών, για την παρακολούθηση της καταστάσεως των ασθενών που βρίσκονται υπό την εποπτεία τους ή για την εκπλήρωση καθηκόντων διοικητικής φύσεως.

71 Κατόπιν των προεκτεθέντων, στο πρώτο και δεύτερο προδικαστικό ερώτημα επιβάλλεται να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία 93/104 πρέπει να ερμηνευθεί ότι εφημερία («Bereitschaftsdienst») που πραγματοποιεί ιατρός με τη φυσική του παρουσία στο νοσοκομείο συνιστά στο σύνολό της χρόνο εργασίας υπό την έννοια αυτής της οδηγίας, ακόμη και εάν ο ενδιαφερόμενος μπορεί να αναπαύεται στον τόπο εργασίας του κατά τα διαστήματα κατά τα οποία δεν απαιτούνται οι υπηρεσίες του, οπότε εθνική νομοθετική ρύθμιση κράτους μέλους που χαρακτηρίζει χρόνο αναπαύσεως τα διαστήματα ενεργού αναμονής του εργαζομένου στο πλαίσιο μιας τέτοιας εφημερίας αντίκειται στην οδηγία αυτή.

Επί του τρίτου και τετάρτου ερωτήματος

72 Με το τρίτο και τέταρτο ερώτημα, που επιβάλλεται να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά στην ουσία εάν η οδηγία 93/104 πρέπει να ερμηνευθεί ως απαγορεύουσα νομοθετική ρύθμιση κράτους μέλους η οποία έχει ως αποτέλεσμα να επιτρέπει, όσον αφορά την εφημερία υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας στο νοσοκομείο, ενδεχομένως με συλλογική σύμβαση ή με βασιζόμενη σε μια τέτοια σύμβαση επιχειρησιακή σύμβαση, τη μείωση της περιόδου ημερήσιας αναπαύσεως των 11 ωρών με αντιστάθμιση «σε άλλα διαστήματα του χρόνου εργασίας κατά την εφημερία».

73 Από το πλαίσιο στο οποίο τέθηκαν το τρίτο και το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα προκύπτει ότι το αιτούν δικαστήριο διερωτάται επί του συμβατού των επιταγών των άρθρων 5, παράγραφος 3, και 7, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, του ArbZG με τις επιταγές της οδηγίας 93/104.

74 Προκύπτει αβιάστως ότι εθνικές διατάξεις όπως οι επίδικες στην κύρια δίκη διακρίνουν αναλόγως του εάν ο εργαζόμενος καλείται ή όχι να παρέχει πράγματι εργασία κατά την εφημερία, εφόσον μόνον οι περίοδοι πραγματικής απασχολήσεως κατά τη διάρκεια μιας τέτοιας εφημερίας αποτελούν αντικείμενο αντισταθμίσεως, ενώ οι περίοδοι της εφημερίας κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν απασχολείται ενεργά θεωρούνται χρόνος αναπαύσεως.

75 Όπως προκύπτει από την απάντηση που δόθηκε στα δύο πρώτα ερωτήματα, οι εφημερίες ιατρού στο νοσοκομείο όπου εργάζεται πρέπει να θεωρηθούν στο σύνολό τους ως χρόνος εργασίας, ανεξαρτήτως του γεγονότος ότι, κατά τη διάρκεια αυτής της εφημερίας, ο εργαζόμενος δεν ασκεί δραστηριότητα καθ' όλη τη διάρκειά της. Κατά συνέπεια, αντίκειται στην οδηγία 93/104 νομοθετική ρύθμιση κράτους μέλους που προσομοιάζει με χρόνο αναπαύσεως, υπό την έννοια αυτής της οδηγίας, τις περιόδους ενεργού αναμονής του εργαζομένου κατά την εφημερία του στο κέντρο υγείας και, ως εκ τούτου, που προβλέπει την αντιστάθμιση μόνο των διαστημάτων κατά τα οποία ο ενδιαφερόμενος άσκησε πράγματι επαγγελματική δραστηριότητα.

76 Προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο, επιβάλλεται επίσης να διευκρινιστούν οι επιταγές της οδηγίας 93/104 όσον αφορά το χρόνο αναπαύσεως και να εξεταστεί ειδικότερα εάν και, ενδεχομένως, σε ποιο βαθμό εθνικές διατάξεις όπως αυτές των άρθρων 5, παράγραφος 3, και 7, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, του ArbZG μπορούν να εμπίπτουν στις δυνατότητες παρεκκλίσεων που προβλέπει η οδηγία αυτή.

77 Σε αυτό το πλαίσιο, το άρθρο 3 της οδηγίας θεμελιώνει το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών.

78 Το άρθρο 6 της εν λόγω οδηγίας υποχρεώνει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες κατά μέσον όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.

79 Από το γράμμα των δύο προπαρατεθεισών διατάξεων προκύπτει ότι είναι κατ' αρχήν ασυμβίβαστη με αυτές εθνική νομοθετική ρύθμιση, όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, που επιτρέπει διάρκεια χρόνου εργασίας περίπου 30 συναπτών ωρών, όταν μια εφημερία προηγείται ή έπεται μιας κανονικής υπηρεσίας, ή άνω των 50 ωρών εβδομαδιαίως, περιλαμβανομένων των εφημεριών. Το πράγμα θα είχε άλλως αν η εν λόγω νομοθετική ρύθμιση ενέπιπτε στις δυνατότητες παρεκκλίσεως που προβλέπει η οδηγία 93/104.

80 Από το σύστημα που θεσπίζει η οδηγία προκύπτει συναφώς ότι, καίτοι το άρθρο 15 αυτής επιτρέπει γενικώς την εφαρμογή ή θέσπιση ευνοϊκότερων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων εθνικών διατάξεων, αντιθέτως, ορίζει, στο άρθρο της 17, ότι μόνον ορισμένες, περιοριστικώς απαριθμούμενες, από τις διατάξεις της μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο παρεκκλίσεων που προβλέπουν τα κράτη μέλη ή οι κοινωνικοί εταίροι.

81 Πρώτον, είναι ενδεικτικό ότι το άρθρο 2 της οδηγίας 93/104 δεν περιλαμβάνεται μεταξύ των διατάξεων από τις οποίες επιτρέπονται ρητώς παρεκκλίσεις.

82 Τούτο επιβεβαιώνει τη διαπίστωση που έγινε με τις σκέψεις 58 και 59 της παρούσας αποφάσεως, ότι οι ορισμοί που περιέχει το εν λόγω άρθρο 2 δεν μπορούν να ερμηνεύονται ελεύθερα από τα κράτη μέλη.

83 Δεύτερον, το άρθρο 6 της οδηγίας 93/104 μνημονεύεται μόνο στο άρθρο 17, παράγραφος 1, αυτής, ενώ δεν αμφισβητείται ότι η τελευταία αυτή διάταξη αφορά δραστηριότητες που ουδεμία σχέση έχουν με εκείνες που ασκεί ένας ιατρός κατά τις εφημερίες που πραγματοποιεί με τη φυσική του παρουσία στο νοσοκομείο.

84 Βεβαίως, το άρθρο 18, παράγραφος 1, στοιχείο β', περίπτωση i, της οδηγίας 93/104 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να μην εφαρμόζουν το εν λόγω άρθρο 6, εφόσον σέβονται τις γενικές αρχές της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και πληρούν ορισμένες σωρευτικές προϋποθέσεις που ορίζει η εν λόγω διάταξη.

85 Ωστόσο, όπως εξέθεσε ρητώς η Γερμανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, δεν αμφισβητείται ότι η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας δεν έκανε χρήση αυτής της δυνατότητας παρεκκλίσεως.

86 Τρίτον, το άρθρο 3 της οδηγίας 93/104 μνημονεύεται, αντιθέτως, σε πολλές παραγράφους του άρθρου 17 αυτής και ειδικότερα στην παράγραφο 2, σημείο 2.1, διά-

ταξη κρίσιμη για την υπόθεση της κύριας δίκης, δεδομένου ότι αφορά, υπό στοιχείο γ', περίπτωση i, «τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλιστεί η συνέχεια της υπηρεσίας [...], ιδίως όταν πρόκειται [...] για τις υπηρεσίες τις σχετικές με την υποδοχή, τη νοσηλεία ή/και την περίθαλψη που παρέχονται από νοσοκομεία ή παρόμοια ιδρύματα [...]».

87 Οι ιδιαιτερότητες που προσιδιάζουν στην οργάνωση των ομάδων εφημερίας στα νοσοκομεία και παρόμοια ιδρύματα αναγνωρίζονται επομένως από την οδηγία 93/104, κατά το μέτρο που αυτή προβλέπει, στο άρθρο της 17, δυνατότητες παρεκκλίσεως συναφώς.

88 Έτσι, το Δικαστήριο έκρινε, στο σημείο 45 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Simap, ότι η δραστηριότητα των ιατρών των ομάδων πρώτων βοηθειών μπορεί να εμπίπτει στις παρεκκλίσεις που προβλέπει το εν λόγω άρθρο, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις που θεσπίζει η διάταξη αυτή (βλ. την προπαρατεθείσα διάταξη CIG, σκέψη 31).

89 Επιβάλλεται να υπομνησθεί συναφώς ότι, ως εξαιρέσεις από το κοινοτικό καθετώς στον τομέα της οργανώσεως του χρόνου εργασίας που θεσπίζει η οδηγία 93/104, οι παρεκκλίσεις του άρθρου 17 της τελευταίας πρέπει να ερμηνευθούν κατά τρόπο που τις περιορίζει στο απολύτως αναγκαίο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων των οποίων την προστασία καθιστούν δυνατή οι παρεκκλίσεις αυτές.

90 Επιπλέον, όπως και με το άρθρο 17, παράγραφος 2, της οδηγίας 93/104, η εφαρμογή μιας τέτοιας παρεκκλίσεως, ιδίως όσον αφορά τον χρόνο ημερήσιας αναπαύσεως που προβλέπει το άρθρο 3 αυτής της οδηγίας, εξαρτάται ρητώς από την προϋπόθεση ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής αναπαύσεως ή ότι, στις εξαιρετικές περιπτώσεις όπου είναι αντικειμενικώς

αδύνατη η χορήγηση τέτοιων ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής αναπαύσεως, στους εν λόγω εργαζομένους χορηγείται κατάλληλη προστασία. Βάσει της τρίτης παραγράφου του εν λόγω άρθρου 17, οι ίδιες προϋποθέσεις ισχύουν σε περίπτωση παρεκκλίσεως από το εν λόγω άρθρο 3 με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο ή, σύμφωνα με τους κανόνες που θέτουν αυτοί, με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ τους σε κατώτερο επίπεδο.

91 Αφενός, όπως τονίστηκε στη σκέψη 81 της παρούσας αποφάσεως, το άρθρο 17 της οδηγίας 93/104 δεν επιτρέπει παρεκκλίσεις από τους ορισμούς των εννοιών «χρόνος εργασίας» και «χρόνος αναπαύσεως» του άρθρου 2 αυτής της οδηγίας, λογίζοντας ως ανάπαυση τα διαστήματα ενεργού αναμονής ενός ιατρού που υποχρεούται να πραγματοποιεί την εφημερία του στο ίδιο το νοσοκομείο, ενώ τέτοιες περίοδοι πρέπει να θεωρούνται ότι αποτελούν καθ' ολοκληρίαν μέρος του χρόνου εργασίας υπό την έννοια της εν λόγω οδηγίας.

92 Αφετέρου, επιβάλλεται να υπομνησθεί ότι η οδηγία 93/104 έχει ως σκοπό την αποτελεσματική προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Δεδομένου αυτού του ουσιαστικού στόχου, κάθε εργαζόμενος οφείλει μεταξύ άλλων να διαθέτει χρόνο αναπαύσεως ο οποίος πρέπει όχι μόνον να είναι επαρκής, επιτρέποντας στους ενδιαφερομένους να αναλάβουν από την κόπωση που συνεπάγεται η εργασία τους, αλλά και να έχει χαρακτήρα προληπτικό δυνάμενο να μειώνει κατά το δυνατό τον κίνδυνο διακυβεύσεως της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων που μπορεί να συνεπάγεται η σώρευση περιόδων εργασίας χωρίς την αναγκαία ανάπαυση.

93 Συναφώς, από τη σκέψη 15 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου προκύπτει ότι στις έννοιες της «ασφάλειας» και της «υγείας» υπό την έννοια του άρθρου 118 Α της Συνθήκης, στο οποίο βασίζεται η οδηγία 93/104, πρέπει να ερμηνευθούν ως αφορώσες όλους τους παράγοντες, υλικούς ή άλλους, που μπορούν να είναι επιβλαβείς για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου στο περιβάλλον εργασίας του, ιδίως δε ορισμένα στοιχεία της οργανώσεως του χρόνου εργασίας. Στην ίδια σκέψη της προπαρατεθείσας αποφάσεως, το Δικαστήριο τόνισε,

επιπλέον, ότι μια τέτοια ερμηνεία μπορεί να στηριχθεί στο προοίμιο του καταστατικού χάρτη της Παγκόσμιας Οργανώσεως Υγείας, στην οποία μετέχουν όλα τα κράτη μέλη, ο οποίος ορίζει την υγεία ως μια κατάσταση πλήρους σωματικής, πνευματικής και κοινωνικής ευεξίας, και όχι μόνον ως μια κατάσταση συνιστάμενη στην απουσία ασθένειας ή αναπηρίας.

94 Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι οι «ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής αναπαύσεως» υπό την έννοια του άρθρου 17, παράγραφοι 2 και 3, της οδηγίας 93/104 πρέπει, προκειμένου να ανταποκρίνονται τόσο στις προδιαγραφές αυτές όσο και στον σκοπό αυτής της οδηγίας, να χαρακτηρίζονται από το γεγονός ότι, στη διάρκειά τους, ο εργαζόμενος δεν υπέχει, έναντι του εργοδότη του, καμία υποχρέωση ικανή να τον εμποδίσει να ασχοληθεί, ελεύθερα και αδιαλείπτως, με τα ενδιαφέροντά του προκειμένου να εξουδετερώσει τα αποτελέσματα της εργασίας επί της ασφάλειας και της υγείας του ενδιαφερομένου. Επίσης τέτοιες περίοδοι αναπαύσεως πρέπει να διαδέχονται άμεσα τον χρόνο εργασίας που υποτίθεται ότι πρέπει να αντισταθμίσουν, προκειμένου να αποφευχθεί η κόπωση ή η υπερφόρτιση του εργαζομένου λόγω της σωρεύσεως διαδοχικών περιόδων εργασίας.

95 Προς διασφάλιση της αποτελεσματικής προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του εργαζομένου, πρέπει επομένως να προβλέπεται, κατά γενικό κανόνα, τακτική εναλλαγή μεταξύ εργασίας και αναπαύσεως. Για να μπορεί να αναπαύεται αποτελεσματικά, ο εργαζόμενος πρέπει να έχει τη δυνατότητα να απομακρύνεται από το περιβάλλον εργασίας του για ορισμένο αριθμό ωρών που πρέπει όχι μόνον να είναι συνεχόμενες αλλά και να ακολουθούν άμεσα μια περίοδο εργασίας, προκειμένου να δίνεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα χαλαρώσεως και εξαλείψεως της σύμφυτης με την άσκηση των καθηκόντων του κοπώσεως. Αυτή η απαίτηση παρίσταται ακόμη περισσότερο αναγκαία όταν, κατά παρέκκλιση από τον γενικό κανόνα, ο κανονικός χρόνος ημερήσιας εργασίας παρατείνεται λόγω εφημερίας.

96 Αντιθέτως, μία σειρά συμπληρωθεισών περιόδων εργασίας, μεταξύ των οποίων δεν μεσολαβεί ο αναγκαίος χρόνος αναπαύσεως, μπορεί ενδεχομένως να προκαλέσει

ζημία στον εργαζόμενο ή συνεπάγεται τουλάχιστον τον κίνδυνο να τον καταπονήσει υπέρμετρα, θέτοντας έτσι σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλειά του, οπότε μία περίοδος αναπαύσεως που χορηγείται μετά τις εν λόγω περιόδους δεν μπορεί να διασφαλίσει ορθώς την προστασία των εν λόγω συμφερόντων. Όπως διαπιστώθηκε με τη σκέψη 70 της παρούσας αποφάσεως, αυτός ο κίνδυνος αυξάνεται όσον αφορά την εφημερία που ο ιατρός πραγματοποιεί στο κέντρο υγείας, πολλώ μάλλον όταν μια τέτοια υπηρεσία προστίθεται στο κανονικό ωράριο εργασίας.

97 Υπό αυτές τις συνθήκες, η αύξηση του χρόνου καθημερινής εργασίας στην οποία, κατ' εφαρμογή του άρθρου 17 της οδηγίας 93/104, τα κράτη μέλη ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να προβούν, μειώνοντας τη διάρκεια της αναπαύσεως που χορηγείται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια ορισμένης εργάσιμης ημέρας, μεταξύ άλλων στις υπηρεσίες των νοσοκομείων και παρόμοιων ιδρυμάτων, πρέπει κατ' αρχήν να αντισταθμίζεται με τη χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής αναπαύσεως, που συνίστανται σε ορισμένο αριθμό συνεχόμενων ωρών που αντιστοιχούν στην επελθούσα μείωση και που ο εργαζόμενος πρέπει να διαθέτει πριν την έναρξη της επόμενης περιόδου εργασίας. Κατά γενικό κανόνα, η μη χορήγηση τέτοιας αναπαύσεως σε «άλλες στιγμές», δεδομένου ότι δεν εμφανίζει πλέον άμεσο σύνδεσμο με τον παρατεθέντα λόγω των υπερωριών χρόνο εργασίας, δεν λαμβάνει υπόψη επαρκώς την ανάγκη τηρήσεως των γενικών αρχών της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων που συνιστούν το θεμέλιο του κοινοτικού καθεστώτος οργανώσεως του χρόνου εργασίας.

98 Πράγματι, το άρθρο 17 επιτρέπει να χορηγεί στον εργαζόμενο μια «άλλη κατάλληλη προστασία» μόνον σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον η χορήγηση ισοδύναμων περιόδων αντισταθμιστικής αναπαύσεως είναι αντικειμενικώς αδύνατη.

99 Εν προκειμένω, ουδόλως υποστηρίζεται ούτε προβάλλεται ότι μία νομοθετική ρύθμιση όπως η επίδικη στην κύρια δίκη μπορεί να εμπίπτει σε μια τέτοια περίπτωση.

100 Επιπλέον, η μείωση της καθημερινής περιόδου αναπαύσεως των 11 συνεχομένων ωρών, που η οδηγία 93/104 επιτρέπει σε ορισμένες περιπτώσεις και με την τήρηση διαφορετικών προϋποθέσεων, δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να καταλήγει σε υπέρβαση της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, όπως ορίζεται στο άρθρο 6 της ίδιας οδηγίας, επιβάλλοντας στον εργαζόμενο να ασκήσει τις δραστηριότητές του για περισσότερες από 48 ώρες κατά μέσον όρο, περιλαμβανομένων των υπερωριών, στη διάρκεια ενός επταημέρου, ακόμη και εάν αυτή περιλαμβάνει εφημερίες σε περιόδους κατά τις οποίες ο εργαζόμενος, καίτοι παρών στον χώρο εργασίας του, δεν ασκεί στην πραγματικότητα επαγγελματικές δραστηριότητες.

101 Όπως τονίστηκε στη σκέψη 83 της παρούσας αποφάσεως, το άρθρο 17 δεν επιτρέπει παρέκκλιση από το άρθρο 6 για δραστηριότητες όπως οι επίδικες στην κύρια δίκη.

102 Κατόπιν των προεκτεθέντων, επιβάλλεται το συμπέρασμα ότι εθνικές διατάξεις όπως τα άρθρα 5, παράγραφος 3, και 7, παράγραφος 2, πρώτο εδάφιο, του ArbZG δεν μπορούν να εμπίπτουν στις δυνατότητες παρεκκλίσεως που προβλέπει η οδηγία 93/104.

103 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο τρίτο και τέταρτο προδικαστικό ερώτημα επιβάλλεται να δοθεί ως απάντηση ότι στην οδηγία 93/104 πρέπει να δοθεί η ερμηνεία ότι:

— υπό συνθήκες όπως οι επίδικες στην κύρια δίκη, απαγορεύει νομοθετική ρύθμιση κράτους μέλους η οποία επιτρέπει, όσον αφορά την εφημερία που πραγ-

ματοποιεί με τη φυσική παρουσία στο νοσοκομείο, ενδεχομένως με συλλογική σύμβαση ή με στηριζόμενη σε μια τέτοια σύμβαση επιχειρησιακή σύμβαση, αντιστάθμιση μόνον των εφημεριών κατά τις οποίες ο εργαζόμενος άσκησε όντως επαγγελματική δραστηριότητα·

— για να μπορεί να υπαχθεί στις προβλέπουσες παρεκκλίσεις διατάξεις του άρθρου 17, παράγραφος 2, σημείο 2.1, στοιχείο γ', περίπτωση i, αυτής της οδηγίας, μια μείωση της περιόδου ημερήσιας αναπαύσεως των 11 συνεχομένων ωρών με την εφημερία που προστίθεται στον κανονικό χρόνο εργασίας εξαρτάται από την προϋπόθεση ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής αναπαύσεως σε διαστήματα που διαδέχονται άμεσα τον αντίστοιχο χρόνο εργασίας·

— επιπλέον, μια τέτοια μείωση της περιόδου ημερήσιας αναπαύσεως δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να καταλήγει σε υπέρβαση της ανώτατης διάρκειας εβδομαδιαίας εργασίας που προβλέπει το άρθρο 6 της εν λόγω οδηγίας.

Επί των δικαστικών εξόδων

104 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γερμανική, η Δανική, η Γαλλική, η Ολλανδική Κυβέρνηση και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, καθώς και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ,

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε με διάταξη της 12ης Μαρτίου 2002 το Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, αποφαίνεται:

1) Η οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, πρέπει να ερμηνευθεί ότι εφημερία («Bereitschaftsdienst») που πραγματοποιεί ιατρός με τη φυσική του παρουσία στο νοσοκομείο συνιστά στο σύνολό της χρόνο εργασίας υπό την έννοια αυτής της οδηγίας, ακόμη και εάν ο ενδιαφερόμενος μπορεί να αναπαύεται στον τόπο εργασίας του κατά τα διαστήματα κατά τα οποία δεν απαιτούνται οι υπηρεσίες του, οπότε εθνική νομοθετική ρύθμιση κράτους μέλους που χαρακτηρίζει χρόνο αναπαύσεως τα διαστήματα ενεργού αναμονής του εργαζομένου στο πλαίσιο μιας τέτοιας εφημερίας αντίκειται στην οδηγία αυτή.

2) Στην οδηγία 93/104 πρέπει επίσης να δοθεί η ερμηνεία ότι:

— υπό συνθήκες όπως οι επίδικες στην κύρια δίκη, απαγορεύει νομοθετική ρύθμιση κράτους μέλους η οποία επιτρέπει, όσον αφορά την εφημερία που

πραγματοποιεί με τη φυσική παρουσία στο νοσοκομείο, ενδεχομένως με συλλογική σύμβαση ή με στηριζόμενη σε μια τέτοια σύμβαση επιχειρησιακή σύμβαση, αντιστάθμιση μόνον των εφημεριών κατά τις οποίες ο εργαζόμενος άσκησε όντως επαγγελματική δραστηριότητα·

— για να μπορεί να υπαχθεί στις προβλέπουσες παρεκκλίσεις διατάξεις του άρθρου 17, παράγραφος 2, σημείο 2.1, στοιχείο γ', περίπτωση i, αυτής της οδηγίας, μια μείωση της περιόδου ημερήσιας αναπαύσεως των 11 συνεχομένων ωρών με την εφημερία που προστίθεται στον κανονικό χρόνο εργασίας εξαρτάται από την προϋπόθεση ότι στους οικείους εργαζομένους χορηγούνται ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής αναπαύσεως σε διαστήματα που διαδέχονται άμεσα τον αντίστοιχο χρόνο εργασίας·

— επιπλέον, μια τέτοια μείωση της περιόδου ημερήσιας αναπαύσεως δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να καταλήγει σε υπέρβαση της ανώτατης διάρκειας εβδομαδιαίας εργασίας που προβλέπει το άρθρο 6 της εν λόγω οδηγίας.

Rodríguez Iglesias Wathelet Schintgen

Timmermans Gulmann Edward

Jann Σκουρής Macken

Colneric von Bahr

Cunha Rodrigues Rosas

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 9 Σεπτεμβρίου 2003.

Ο Γραμματέας

R. Grass

Ο Πρόεδρος

G. C. Rodríguez Iglesias