# YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO

9 päivänä syyskuuta 2003 *

Asiassa C-151/02,

jonka Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Saksa) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

**Landeshauptstadt Kiel**

vastaan

**Norbert Jaeger**

ennakkoratkaisun työajan järjestämisen tietyistä erityispiirteistä 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) ja erityisesti sen 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN,

toimien kokoonpanossa: presidentti G. C. Rodríguez Iglesias, jaostojen puheenjohtajat M. Wathelet, R. Schintgen (esittelevä tuomari) ja C. W. A. Timmermans sekä tuomarit C. Gulmann, D. A. O. Edward, P. Jann, V. Skouris, F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues ja A. Rosas,

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies H. A. Rühl,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Landeshauptstadt Kiel, edustajanaan Rechtsanwalt W. Weißleder,

— Jaeger, edustajanaan Rechtsanwalt F. Schramm,

— Saksan hallitus, asiamiehinään W.-D. Plessing ja M. Lumma,

— Tanskan hallitus, asiamiehenään J. Molde,

— Alankomaiden hallitus, asiamiehenään H. G. Sevenster,

— Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään P. Ormond, avustajanaan barrister K. Smith,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään A. Aresu ja H. Kreppel,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Landeshauptstadt Kielin, asiamiehinään Rechtsanwalt W. Weißleder, Rechtsanwalt M. Bechtold ja Rechtsanwalt D. Seckler, Jaegerin, edustajanaan F. Schramm, Saksan hallituksen, asiamiehenään W.-D. Plessing, Ranskan hallituksen, asiamiehenään C. Lemaire, Alankomaiden hallituksen, asiamiehenään N. A. J. Bel, Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen, asiamiehenään P. Ormond, avustajanaan K. Smith, ja komission, asiamiehinään H. Kreppel ja F. Hoffmeister, 25.2.2003 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 8.4.2003 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

**tuomion**

1 Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 12.3.2002 tekemällään päätöksellä ja tämän päätöksen muuttamisesta 25.3.2002 tekemällään päätöksellä, jotka ovat saapuneet yhteisöjen tuomioistuimeen 26.4.2002, EY 234 artiklan nojalla neljä ennakkoratkaisukysymystä työajan järjestämisen tietyistä erityispiirteistä 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) ja erityisesti sen 2 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty asiassa, jossa valittajana on Landeshauptstadt Kiel (jäljempänä Kielin kaupunki) ja vastapuolena Jaeger ja joka koskee direktiivissä 93/104/EY tarkoitettujen työajan ja lepoajan käsitteiden määrittelyä lääkärin sairaalassa suorittaman päivystyksen (Bereitschaftsdienst) osalta.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

### *Yhteisön lainsäädäntö*

3 Direktiivin 93/104/EY 1 artiklassa vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämiseksi, ja sitä sovelletaan kaikkeen

sekä julkiseen että yksityiseen toimintaan, lukuun ottamatta lento-, rautatie-, maantie-, meri-, joki- ja järviliikennettä, merikalastusta, muuta merellä tehtävää työtä ja lääkärien harjoittelua.

4 Saman direktiivin otsikon "Määritelmät" alla olevassa 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tässä direktiivissä tarkoitetaan

1) työajalla ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;

2) lepoajalla ajanjaksoa, joka ei ole työaikaa;

— — ." *

5 Direktiivin 93/104/EY II jaksossa säädetään toimenpiteistä, jotka jäsenvaltioiden on toteutettava, jotta kaikille työntekijöille voidaan taata muun muassa vuorokautinen vähimmäislepoaika sekä viikoittainen lepoaika, ja siinä säännellään myös viikoittaista enimmäistyöaikaa.

* — Tässä ja jäljempänä tuomiossa esitetyt lainaukset direktiivistä on suomennettu yhteisöjen tuomioistuimessa, koska EYVL:ssä ei ole julkaistu suomenkielistä tekstiä.

6 Kyseisen direktiivin 3 artiklassa, jonka otsikkona on "Vuorokautinen lepoaika", säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden."

7 Kyseisen direktiivin 6 artiklassa säädetään viikoittaisesta enimmäistyöajasta seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi

— —

2) keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään 48 tuntia."

8 Direktiivin 93/104/EY 15 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turval-

lisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta edullisempia, eikä oikeuteen edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta edullisempia."

9 Kyseisen direktiivin 16 artikla kuuluu seuraavasti:

"Jäsenvaltiot voivat määrätä:

— —

2) edellä 6 artiklan (viikoittainen enimmäistyöaika) soveltamiseksi vertailujakson, joka on enintään neljä kuukautta.

— — "

10 Samassa direktiivissä säädetään useista tietyin edellytyksin sovellettavista poikkeuksista näihin perussääntöihin, jotta tiettyjen toimintojen ominaispiirteet voitaisiin ottaa huomioon. Tältä osin sen 17 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Ottaen huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisessa noudatettavat yleiset periaatteet jäsenvaltiot voivat poiketa 3, 4, 5, 6, 8 tai

16 artiklan säännöksistä silloin, kun kyseessä olevan toiminnan ominaispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä etukäteen tai työntekijät voivat itse päättää siitä, ja erityisesti tämä koskee:

a) johtavassa asemassa olevia tai muita henkilöitä, joilla on itsenäinen päätöksentekovalta

b) työskenteleviä perheenjäseniä

c) työntekijöitä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä.

2. Poikkeukset voidaan määritellä lailla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai että poikkeustapauksissa, joissa ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää tällaisia vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun:

2.1. edellä olevasta 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta:

— —

c) kun kyse on toiminnasta, jossa tarvitaan jatkuvaa palvelua tai tuotantoa, erityisesti:

i) palvelut, jotka liittyvät sairaaloiden tai vastaavien laitosten, asuntoloiden ja vankiloiden järjestämään vastaanottoon, hoitoon ja/tai huolenpitoon;

— —

iii) lehdistö, radio, televisio, elokuvatuotanto, posti- ja televiestintäpalvelut, sairaankuljetus, palosuojelu ja väestönsuojelu;

— —

3. Artikloista 3, 4, 5, 8 ja 16 voidaan poiketa työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla tai alemman tasoisilla työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla näiden sopijapuolten asettamien sääntöjen mukaisesti.

— —

Ensimmäisen ja toisen alakohdan poikkeukset ovat sallittuja edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai, poikkeustapauksissa, milloin ei ole objektiivisista syistä mahdollista antaa tällaisia korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.

— — "

11 Direktiivin 93/104/EY 18 artikla kuuluu seuraavasti:

"1. a) Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 23 päivänä marraskuuta 1996 tai varmistettava viimeistään kyseisenä päivänä, että työmarkkinaosapuolet tekevät sopimuksen tarvittavista säännöksistä, ja jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta ne voivat kaikkina aikoina taata tässä direktiivissä edellytetyt tulokset.

b) i) Jäsenvaltiolla on mahdollisuus olla soveltamatta 6 artiklaa ottaen kuitenkin huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat yleiset periaatteet ja edellyttäen, että se toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan, että

— yksikään työnantaja ei vaadi työntekijää työskentelemään yli 48 tuntia seitsemän päivän aikana, laskettuna 16 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun vertailujakson keskiarvona, ellei hän ole ensin saanut työntekijän suostumusta tällaiseen työskentelyyn

— työntekijälle ei aiheudu työnantajan taholta mitään haittaa sen vuoksi, että hän ei ole halukas suostumaan tällaiseen työskentelyyn

— työnantaja pitää ajan tasalla olevia tiedostoja kaikista tällaista työtä tekevistä työntekijöistä

— nämä tiedostot ovat toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä, ja ne voivat työntekijöiden turvallisuuteen ja/tai terveyteen liittyvistä syistä kieltää tai rajoittaa mahdollisuuden ylittää viikoittainen enimmäistyöaika

— työnantaja antaa toimivaltaisille viranomaisille näiden pyynnöstä tiedot tapauksista, joissa työntekijät ovat suostuneet työskentelemään yli 48 tuntia seitsemän päivän jakson aikana laskettuna 16 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun vertailujakson keskiarvona.

— — "

*Kansallinen lainsäädäntö*

12 Saksan työlainsäädännössä tehdään ero aktiivipäivystyksen (Arbeitsbereitschaft), muun työpaikkapäivystyksen (Bereitschaftsdienst) ja varallaolopäivystyksen (Rufbereitschaft) välillä.

13 Näitä kolmea käsitettä ei ole määritelty kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä mutta niiden erityispiirteet ilmenevät oikeuskäytännöstä.

14 Aktiivipäivystyksellä (Arbeitsbereitschaft) tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä työpaikalla ja jossa työntekijän on lisäksi oltava jatkuvassa valmiustilassa voidakseen tarvittaessa välittömästi ryhtyä suorittamaan toimenpiteitä.

15 Muun työpaikkapäivystyksen (Bereitschaftsdienst) aikana työntekijän on oltava työnantajan määrittämässä paikassa, joko tämän toimipaikan sisä- tai ulkopuolella, ja oltava valmis ryhtymään työhön työnantajansa pyynnöstä, mutta hänellä on lupa levätä tai käyttää aikansa haluamallaan tavalla niin kauan kuin häneltä ei edellytetä ammatillisia palveluja.

16 Varallaolopäivystykselle (Rufbereitschaft) on ominaista, että työntekijällä ei ole velvollisuutta odottaa työnantajan osoittamassa paikassa, vaan riittää, että hän on minä tahansa hetkenä tavoitettavissa voidakseen tulla töihin lyhyellä varoitusajalla.

17 Saksan oikeudessa ainoastaan aktiivipäivystystä (Arbeitsbereitschaft) pidetään yleensä kokonaisuudessaan työaikana. Sitä vastoin sekä muuta työpaikkapäivystystä (Bereitschaftsdienst) että varallaolopäivystystä (Rufbereitschaft) pidetään lepoaikana lukuun ottamatta sitä osaa päivystyksestä, jonka aikana työntekijä on todellisuudessa tehnyt työtä.

18 Saksassa työajan pituutta ja lepoaikoja koskevat säännökset on otettu 6.6.1994 annettuun työaikalakiin (Arbeitszeitgesetz, BGBl. 1994, I, s. 1170; jäljempänä työaikalaki), joka on annettu direktiivin 93/104/EY saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä.

19 Työaikalain 2 §:n 1 momentin mukaan työajalla tarkoitetaan työn alkamisen ja päättymisen välistä aikaa, johon ei lueta taukoja.

20 Työaikalain 3 § kuuluu seuraavasti:

"Päivittäinen työaika ei saa ylittää kahdeksaa tuntia. Sitä voidaan pidentää enintään kymmeneen tuntiin, mikäli työajan keskimääräinen kesto kuuden kalenterikuukauden tai 24 viikon aikana ei ylitä kahdeksaa tuntia työpäivässä."

21 Työaikalain 5 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1) Työntekijöillä on päivittäisen työajan päättymisen jälkeen oltava vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika.

2) Edellä 1 momentissa tarkoitetun lepoajan pituutta voidaan lyhentää aina yhteen tuntiin saakka sairaaloissa ja muissa hoitolaitoksissa, ravintoloissa, hotelleissa ja muissa ravitsemus- ja majoituspalveluja tarjoavissa laitoksissa, kuljetusyrityksissä, radiotoimintaa harjoittavissa yrityksissä sekä maa- ja karjataloudessa, jolloin kukin lepoajan lyhennys kalenterikuukauden tai neljän viikon sisällä tasataan pidentämällä tiettyä muuta lepoaikaa vähintään 12 tuntiin.

3) Edellä 1 momentista poiketen sairaaloissa ja muissa hoitolaitoksissa tapahtuva työajan lyhentäminen työpaikkapäivystyksen (Bereitschaftsdienst) tai varallaolopäivystyksen (Rufbereitschaft) aikana suoritettavien työtehtävien vuoksi voidaan tasata muina aikoina, jos työtehtävät eivät kestä yli puolta lepoajasta.

— — "

22 Työaikalain 7 § kuuluu seuraavasti:

"1) Työehtosopimuksessa tai työehtosopimuksen perusteella tehdyssä yrityskohtaisessa sopimuksessa voidaan määrätä, että

1. poiketen 3 §:stä

a) päivittäistä työaikaa pidennetään ilman tasoitustakin yli 10 tunnin pituiseksi, kun työaikaan sisältyy säännöllisesti huomattavia päivystysjaksoja (Arbeitsbereitschaft)

b) työaika tasataan toisena ajankohtana

c) päivittäistä työaikaa pidennetään 10 tuntiin ilman tasoitusta enintään 60 päivänä vuodessa.

— —

2) Siltä osin kuin työntekijöiden terveydestä huolehditaan vastaavien työ- ja lepoajan tasausten avulla, työehtosopimuksessa tai työehtosopimuksen perusteella tehdyssä yrityskohtaisessa sopimuksessa voidaan määrätä, että

1. poiketen 5 §:n 1 momentista työpaikkapäivystyksen (Bereitschaftsdienst) ja varallaolopäivystyksen (Rufbereitschaft) yhteydessä lepoajat mukautetaan tällaisen toiminnan erityispiirteisiin, erityisesti lepoajan lyheneminen työpaikkapäivystyksen tai varallaolopäivystyksen yhteydessä suoritettujen työtehtävien vuoksi tasataan muina aikoina

— —

3. 3 §:n ja 4 §:n sekä 5 §:n 1 momentin ja 6 §:n 2 momentin säännöksiä mukautetaan hoitotyön yhteydessä siten, että otetaan huomioon tällaisen toiminnan erityispiirteet ja hoidettavien henkilöiden hyvinvointi

4. 3 §:n ja 4 §:n sekä 5 §:n 1 momentin ja 6 §:n 2 momentin säännöksiä mukautetaan vastaamaan toiminnan erityispiirteitä liittotasavallan, osavaltioiden, kuntien ja muiden yhteisöjen sekä julkisoikeudellisten laitosten ja säätiöiden hallinnon ja elinten osalta sekä muiden sellaisten työnantajien osalta, jotka ovat

sidoksissa julkishallintoa koskevan työ- tai virkaehtosopimuksen tai muun olennaisilta osiltaan samansisältöisen työehtosopimuksen mukaisiin työehtoihin.

— — "

23 Työaikalain 25 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Jos tämän lain voimaantullessa työehtosopimus, joka on voimassa tai jonka vaikutukset jatkuvat lain voimaantulon jälkeen, sisältää 7 §:n 1 tai 2 momentin — — mukaisia poikkeusmääräyksiä, jotka ylittävät mainituissa säännöksissä määritetyt enimmäisajat, näitä määräyksiä voidaan soveltaa. Työehtosopimuksiin perustuvat yrityskohtaiset sopimukset rinnastetaan ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettuihin työehtosopimuksiin — — ."

24 Bundesangestelltentarifvertragissa (Saksan julkishallinnossa sovellettava virkaehtosopimus; jäljempänä BAT) määrätään seuraavaa:

"15 kohta Säännöllinen työaika

1) Säännöllinen työaika käsittää keskimäärin 38,5 tuntia viikossa taukoja lukuun ottamatta. Pääsääntöisesti keskimääräinen viikoittainen työaika lasketaan kahdeksan viikon jaksosta — —

2) Säännöllistä työaikaa voidaan pidentää

a) 10 tuntiin asti päivässä (keskimäärin 49 tuntia viikossa), jos työaikaan sisältyy säännönmukaisesti keskimäärin vähintään kaksi tuntia päivässä aktiivipäivystystä (Arbeitsbereitschaft)

b) 11 tuntiin asti päivässä (keskimäärin 54 tuntia viikossa), jos työaikaan sisältyy säännönmukaisesti keskimäärin vähintään kolme tuntia päivässä aktiivipäivystystä (Arbeitsbereitschaft)

c) 12 tuntiin asti päivässä (keskimäärin 60 tuntia viikossa), jos työntekijän on ainoastaan oltava paikalla työpaikalla suorittaakseen työtä tarpeen vaatiessa.

— —

6 a) Työntekijän on työnantajan ohjeiden mukaisesti oltava säännöllisen työajan ulkopuolella tietyssä työnantajan määrittämässä paikassa, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön (työpaikkapäivystys, Bereitschaftsdienst). Työnantaja voi edellyttää työpaikkapäivystystä (Bereitschaftsdienst) vain siinä tapauksessa, että odotettavissa on tietty työmäärä, mutta kokemuksen mukaan useimmiten työskentelyä ei tarvita.

Palkkausta laskettaessa paikallaolo työpaikkapäivystyksen (Bereitschaftsdienst) aikana, työtehtävät mukaan lukien, muunnetaan työtunneiksi käytännössä

edellytetyn työn keskimääräisen keston prosentuaalisessa suhteessa, ja näin arvioiduista työtunneista maksetaan kuten ylityötunneista. — —

Palkan maksamisen sijaan näissä olosuhteissa lasketut työtunnit voidaan ennen kolmannen kalenterikuukauden päättymistä tasata vastaavan vapaan myöntämisellä (korvaava lepoaika) — — ."

25 Työmarkkinaosapuolet ovat BAT:n 15 kohdan 6 a alakohdan lisäksi sopineet erityismääräyksistä (Sonderregelungen) sairaaloiden, hoitolaitosten ja synnytyslaitosten sekä muiden terveys- ja lääkärikeskusten henkilöstön osalta (jäljempänä SR 2 a). SR 2 a:ssa tarkoitettujen terveys- ja lääkärikeskusten lääkäreitä ja hammaslääkäreitä koskevat erityismääräykset (jäljempänä SR 2 c) kuuluvat seuraavasti:

"nro 8

15 kohdan 6 a alakohdan osalta — —

Työpaikkapäivystys (Bereitschaftsdienst), varallaolopäivystys (Rufbereitschaft)

— —

2) Palkkausta laskettaessa paikallaolo työpaikkapäivystyksen (Bereitschaftsdienst) aikana, työtehtävät mukaan lukien, muunnetaan työtunneiksi seuraavasti:

a) Paikallaolo työpaikkapäivystyksen (Bereitschaftsdienst) aikana muunnetaan työtunneiksi käytännössä edellytetyn työn keskimääräisen keston prosentuaalisessa suhteessa seuraavasti:

| Luokka | Edellytetty työ päivystysaikana (Bereitschaftsdienst) | Muuntaminen työajaksi |
|---|---|---|
| A | 0—10 % | 15 % |
| B | yli 10 mutta korkeintaan 25 % | 25 % |
| C | yli 25 mutta korkeintaan 40 % | 40 % |
| D | yli 40 mutta korkeintaan 49 % | 55 % |

Luokkaan A kuuluva työpaikkapäivystys (Bereitschaftsdienst) luokitellaan uudelleen luokkaan B, jos kokemus osoittaa, että asianomaisen on päivystysaikanaan suoritettava työtehtäviä keskimäärin enemmän kuin kolme kertaa kello 22:n ja 6:n välillä.

b) Lisäksi kunkin työpaikkapäivystyksen (Bereitschaftsdienst) edellyttämä paikallaoloaika muunnetaan asianomaisen kalenterikuukauden aikana suorittamien päivystysten perusteella seuraavasti:

| Päivystysten (Bereitschaftsdienst) määrä kalenterikuukauden aikana | Muuntaminen työajaksi |
|---|---|
| 1—8 päivystystä | 25 % |
| 9—12 päivystystä | 35 % |
| yli 13 päivystystä | 45 % |

— —

7) Kalenterikuukauden kuluessa ei voida määrätä

luokissa A ja B enempää kuin 7 päivystystä (Bereitschaftsdienst),

luokissa C ja D enempää kuin 6 päivystystä (Bereitschaftsdienst).

Tilapäisesti nämä määrät voidaan ylittää, jos [niitä noudatettaessa] potilaiden hoitoa ei voida taata. — —

— — »

## Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

26 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että pääasian asianosaiset ovat eri mieltä siitä, onko Kielin kaupungin hallinnoimassaan sairaalassa järjestämään päivystykseen käytettyä aikaa (Bereitschaftsdienst) pidettävä työ- vai lepoaikana. Kansallisessa tuomioistuimessa vireillä oleva oikeudenkäynti koskee yksinomaan päivystysjaksoihin liittyviä työoikeudellisia näkökohtia eikä niiden korvaamisen edellytyksiä.

27 Jaeger on työskennellyt 1.5.1992 alkaen kyseisen sairaalan kirurgisen osaston apulaislääkärinä. Hän on tehnyt työtä kolme neljäsosaa säännöllisestä työajasta (eli 28,875 tuntia viikossa). Lisäksi hänellä on lisäsopimuksen nojalla velvollisuus päivystää SR 2 c:n nro 8:n 2 kohdan luokan D mukaisesti. Pääasian asianosaiset ovat työsopimuksessa sopineet BAT:n soveltamisesta.

28 Jaeger päivystää säännönmukaisesti kuusi kertaa kuukaudessa, mikä korvataan osittain myöntämällä vapaata ja osittain maksamalla palkanlisää.

29 Päivystys seuraa säännöllistä työaikaa ja kestää 16 tuntia arkipäivisin, 25 tuntia lauantaisin (lauantaiaamusta klo 8.30 sunnuntaiaamuun klo 9.30) ja 22 tuntia 45 minuuttia sunnuntaisin (sunnuntaiaamusta klo 8.30 maanantaiaamuun klo 7.15).

30 Päivystys järjestetään seuraavasti: Jaeger on paikalla sairaalassa, ja hänen on suoritettava tarvittaessa työtehtäviä. Hänellä on sairaalassa käytettävissään huone, jossa on vuode ja jossa hänellä on lupa nukkua silloin, kun häntä ei pyydetä työskentelemään. Kyseisen majoituksen asianmukaisuus on riidanalainen. Sitä vastoin on selvää, että jaksot, jolloin Jaegeria pyydetään suorittamaan työtehtäviä, muodostavat keskimäärin 49 prosenttia päivystyksestä.

31 Jaeger katsoo, että hänen suorittamiaan päivystyksiä apulaislääkärinä tai ensiapupoliklinikan lääkärinä on pidettävä kokonaisuudessaan työaikalaissa tarkoitettuna työaikana direktiivin 93/104/EY välittömän sovellettavuuden vuoksi. Jaegerin mukaan yhteisöjen tuomioistuimen asiassa C-303/98, Simap, 3.10.2000 antamassaan tuomiossa (Kok. 2000, s. I-7963) työajan käsitteelle antama tulkinta soveltuu myös esillä olevaan asiaan, joka koskee olennaisesti samankaltaista tilannetta. Espanjassa päivystykseen liittyvät velvoitteet, joista oli kyse edellä mainitussa asiassa Simap, ovat verrattavissa esillä oleviin velvoitteisiin. Työaikalain 5 §:n 3 momentti on direktiivin 93/104/EY vastainen, eikä sitä näin ollen voida soveltaa. Jaeger lisää vielä, että Kielin kaupunki ei voi perustellusti vedota kyseisen direktiivin 17 artiklan poikkeussäännöksiin, joissa vahvistetaan poikkeukset ainoastaan lepoaikojen keston osalta työajan käsitteestä riippumatta.

32 Kielin kaupunki väittää päinvastoin, että kansallisten tuomioistuinten vakiintuneen tulkinnan ja oikeustieteessä esitetyn vallitsevan kannan mukaan päivystysaikaan sisältyviä vaiheita, jolloin asianomainen ei työskentele, on pidettävä lepoaikana eikä työaikana. Mikä tahansa muu tulkinta johtaisi siihen, ettei

työaikalain 5 §:n 3 momentilla ja 7 §:n 2 momentilla olisi merkitystä. Lisäksi se katsoo, että edellä mainitussa asiassa Simap annettua tuomiota ei voida soveltaa esillä olevassa asiassa. Kyseiset espanjalaiset lääkärit ovat harjoittaneet toimintaansa kokopäiväisesti ensiapupoliklinikoilla, kun taas saksalaisia lääkäreitä pyydetään suorittamaan työtehtäviä keskimäärin korkeintaan 49 prosentin ajan päivystysajasta. Kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään työajan kestoon poikkeuksia, kuuluu direktiivin 93/104/EY 17 artiklan 2 kohdan soveltamisalaan, ja jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta tältä osin. Olisi ollut tarpeetonta nimenomaisesti mainita tämän direktiivin 17 artiklassa sen 2 artikla, sillä 2 artiklassa ei ole kuin määritelmiä.

33 Asiaa ensimmäisenä oikeusasteena käsitellyt Arbeitsgericht Kiel (Saksa) hyväksyi 8.11.2001 antamallaan tuomiolla Jaegerin vaatimuksen ja katsoi, että viimeksi mainitun Kielin sairaalassa suorittamat päivystykset on otettava kokonaisuudessaan huomioon työaikalain 2 §:ssä tarkoitettuna työaikana.

34 Kielin kaupunki saattoi tämän jälkeen asian Landesarbeitsgericht Schleswig-Holsteinin käsiteltäväksi.

35 Kyseinen tuomioistuin huomauttaa, että työpaikkapäivystyksen (Bereitschaftsdienst) käsitettä ei ole nimenomaisesti määritelty työaikalaissa. Sillä tarkoitetaan velvollisuutta olla paikalla työnantajan määrittämässä paikassa ja valmiutta suorittaa tarvittaessa työtehtäviä viipymättä. Työntekijältä ei edellytetä "valpasta tarkkaavaisuutta" ("wache Achtsamkeit"), ja aktiivityöjaksojen ulkopuolella työntekijä voi levätä tai käyttää aikansa haluamallaan tavalla. Päivystysajan kuluessa työntekijän ei tarvitse suorittaa työtehtäviä omasta aloitteestaan vaan ainoastaan työnantajan määräyksestä.

36 Jaeger harjoittaa kansallisen tuomioistuimen mukaan tällaista päivystystoimintaa, joka merkitään Saksan oikeuden mukaan lepoajaksi eikä työajaksi, lukuun ottamatta sitä osaa kyseisestä päivystyksestä, jonka aikana työntekijä on todellisuudessa suorittanut työtehtäviä. Tämä näkemys perustuu työaikalain 5 §:n 3 momenttiin ja 7 §:n 2 momenttiin. Se, että lepoaikojen vähentäminen päivystysaikana suoritettujen työtehtävien vuoksi voidaan tasata muina aikoina, viittaa kansallisen tuomioistuimen mukaan siihen, että sitä pidetään lepoaikana, mikäli asianomainen henkilö ei todellisuudessa joudu suorittamaan työtehtäviä. Tämä on ollut kansallisen lainsäätäjän tavoitteena, sillä työaikalain esitöistä ilmenee, että työskentelyjaksot voivat seurata päivystysjaksoja.

37 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että esillä olevassa asiassa on ratkaistava, onko päivystysaikaa pidettävä kokonaisuudessaan työaikana, vaikka asianomainen ei todellisuudessa suorita työtehtäviä, vaan tällä on päinvastoin oikeus nukkua tuona aikana. Tätä kysymystä ei ole esitetty eikä yhteisöjen tuomioistuin ole näin ollen antanut siihen vastausta edellä mainitussa asiassa Simap annetussa tuomiossa.

38 Mikäli kysymykseen ei ole mahdollista antaa selkeää vastausta, riidan ratkaisu riippuu siitä, onko työaikalain 5 §:n 3 momentti ristiriidassa direktiivin 93/104/EY 2 artiklan 1 ja 2 kohdan kanssa.

39 Kun otetaan huomioon, että toissijaisen vaatimuksen mukaan tuomioistuimen olisi todettava, että Jaeger ei ole työsopimuksessa määritettyjen velvoitteiden perusteella velvollinen työskentelemään tavanomaisen työajan ja päivystysajan puitteissa, ylityöt mukaan luettuna, enempää kuin 10 tuntia päivässä ja keskimäärin 48 tuntia viikossa ja että Kielin kaupunki perustaa kantansa tältä osin työaikalain 5 §:n 3 momenttiin ja 7 §:n 2 momenttiin, kansallisen tuomioistuimen mukaan on ratkaistava, kuuluvatko nämä säännökset direktiivissä 93/104/EY jäsenvaltioille ja työmarkkinaosapuolille tunnustetun harkintavallan piiriin.

40 Mikäli päivystysaikaa on pidettävä kokonaisuudessaan työaikana ja mikäli näiden päivystysten järjestäminen jäsenvaltiossa katsotaan direktiivin 93/104/EY 3 artiklan vastaiseksi sen vuoksi, että 11 tunnin yhtäjaksoista lepoaikaa paitsi voidaan lyhentää se voidaan myös keskeyttää, Saksan lainsäädäntö voi kuitenkin kuulua kyseisen direktiivin 17 artiklan 2 kohdan soveltamisalaan.

41 Kansallinen tuomioistuin toteaa, että jos kansallisessa lainsäädännössä tai sovellettavassa työehtosopimuksessa turvataan työntekijöille riittävä lepoaika — siitä huolimatta, että päivystysaikaa pidetään niissä lepoaikana — direktiivin 93/104/EY tavoitteet eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden takaaminen yhteisössä voidaan saavuttaa.

42 Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein katsoo, että näissä olosuhteissa sen käsiteltäväksi saatettu asia edellyttää yhteisön oikeuden tulkintaa, minkä vuoksi se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko työntekijän sairaalassa suorittamaa päivystysaikaa (Bereitschaftsdienst) pidettävä yleisesti direktiivin 93/104/EY 2 artiklan 1 kohdan mukaisena työaikana ja onko näin myös silloin, kun päivystävällä työntekijällä on niinä aikoina, joina häntä ei kutsuta suorittamaan työtehtäviä, oikeus nukkua?

2) Onko direktiivin 93/104/EY 3 artiklan vastaisena pidettävä sellaista kansallista säännöstä, jossa päivystysaikaa (Bereitschaftsdienst) pidetään lepoaikana siltä osin kuin sen aikana ei ole osoitettu työtehtäviä, kun työntekijä on sairaalassa hänen käyttöönsä asetetussa tilassa ja suorittaa kutsusta työtehtäviä?

3) Onko direktiivin 93/104/EY vastaisena pidettävä sellaista kansallista säännöstä, jossa 11 tunnin vuorokautisen lepoajan lyhentäminen sairaaloissa ja muissa hoitolaitoksissa työskenneltäessä on sallittua siten, että jos päivystyksen (Bereitschaftsdienst) tai varallaolopäivystyksen (Rufbereitschaft) aikana suoritettujen työtehtävien kokonaiskesto on vähemmän kuin puolet lepoajasta, niihin käytetty aika tasataan muina aikoina?

4) Onko direktiivin 93/104/EY vastaisena pidettävä sellaista kansallista säännöstä, jonka mukaan työehtosopimuksessa tai työehtosopimuksen perusteella tehdyssä yrityskohtaisessa sopimuksessa voidaan sallia, että päivystyksen (Bereitschaftsdienst) ja varallaolopäivystyksen (Rufbereitschaft) yhteydessä lepoaikojen pituus mukautetaan vastaamaan tällaisen toiminnan erityisyyttä ja että työtehtävistä johtuva lepoajan lyheneminen päivystystoiminnan aikana voidaan tasata muina aikoina?"

## Ennakkoratkaisukysymykset

43 Aluksi on syytä muistaa, että vaikka EY 234 artiklan mukaisessa menettelyssä yhteisöjen tuomioistuimella ei ole toimivaltaa lausua kansallisten oikeussääntöjen yhteensopivuudesta yhteisön oikeuden kanssa eikä tulkita kansallisia säännöksiä ja määräyksiä, se on kuitenkin toimivaltainen esittämään kansalliselle tuomioistuimelle kaikki sellaiset yhteisön oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, jotka saattavat auttaa kansallista tuomioistuinta sen arvioidessa tätä yhteensopivuutta sen käsiteltäväksi saatetussa asiassa (ks. mm. asia C-292/92, Hünermund ym., tuomio 15.12.1993, Kok. 1993, s. I-6787, Kok. Ep. XIV, s. 515, 8 kohta; asia C-28/99, Vendonck ym., tuomio 3.5.2001, Kok. 2001, s. I-3399, 28 kohta ja yhdistetyt asiat C-285/99 ja C-286/99, Lombardini ja Matovani, tuomio 27.11.2001, Kok. 2001, s. I-9233, 27 kohta).

*Ensimmäinen ja toinen kysymys*

44 Edellisessä kohdassa esitetyn valossa kahdella ensimmäisellä kysymyksellä, joita on tarkasteltava yhdessä, on ymmärrettävä haluttavan tietää, onko direktiiviä 93/104/EY tulkittava siten, että lääkärin fyysistä paikallaoloa sairaalassa edellyttävää päivystystä (Bereitschaftsdienst) on pidettävä kokonaisuudessaan kyseisessä direktiivissä tarkoitettuna työaikana, vaikka asianomaisella on lupa levätä työpaikallaan niinä jaksoina, joina häntä ei pyydetä suorittamaan työtehtäviä, jolloin direktiivi on esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan tällaiseen päivystysjaksoon sisältyviä jaksoja, joiden aikana työntekijä ei tee työtä, pidetään lepoaikana.

45 Tällä tavoin uudelleen muotoiltuihin kysymyksiin vastattaessa on ensinnäkin todettava, että sekä EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklasta (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—143 artiklalla), joka on direktiivin 93/104/EY oikeudellinen perusta, että direktiivin johdanto-osan ensimmäisestä, neljännestä, seitsemännestä ja kahdeksannesta perustelukappaleesta samoin kuin sen 1 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että direktiivin tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan kestoa koskevia kansallisia säännöksiä (ks. asia T-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok. 2001, s. I-4881, 37 kohta).

46 Näiden samojen säännösten mukaan tämän yhteisön tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lähentämisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu varmistamalla se, että työntekijöillä on riittävät vuorokautiset ja viikoittaiset vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot, ja säätämällä enimmäismäärä viikoittaiselle työajalle (ks. em. asia Simap, tuomion 49 kohta ja em. asia BECTU, tuomion 38 kohta).

47 Tässä yhteydessä Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytystä työntekijöiden sosiaalisten oikeuksien peruskirjasta ja etenkin sen 8 kohdasta ja 19 kohdan ensimmäisestä alakohdasta, joihin direktiivin 93/104/EY neljännessä perustelukappaleessa viitataan, ilmenee, että Euroopan yhteisön jokaisella työntekijällä on oltava työympäristössään tyydyttävät terveys- ja turvallisuusolot ja oikeus muun muassa viikkolepoon, jonka kesto jäsenvaltioissa on asteittain yhdenmukaistettava kansallisten käytäntöjen mukaisesti.

48 Direktiivissä 93/104/EY tarkoitetun työajan käsitteen osalta on huomattava yhteisöjen tuomioistuimen katsoneen edellä mainitussa asiassa Simap antamansa tuomion 47 kohdassa, että kyseisessä direktiivissä määritellään työaika ajanjaksoksi, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ja että tämä käsite on ymmärrettävä lepoajan vastakohdaksi, koska nämä kaksi käsitettä ovat toisensa poissulkevia.

49 Edellä mainitussa asiassa Simap antamansa tuomion 48 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että työajan käsitteen ominaispiirteet sisältyvät niihin Valencian alueen (Espanja) ensiapuyksiköissä työskentelevien lääkärien päivystysjaksoihin, jotka edellyttävät fyysistä paikallaoloa terveydenhoitolaitoksessa. Yhteisöjen tuomioistuin totesi kyseisessä tuomiossa, että oli riidatonta, että työajan käsitteen määritelmän mukaiset kaksi ensimmäistä edellytystä täyttyvät tämän järjestelmän mukaisten päivystysjaksojen aikana, minkä lisäksi se katsoi, että vaikka todellisuudessa tehty työ vaihtelee olosuhteiden mukaan, näille lääkäreille asetetun velvollisuuden olla paikalla ja käytettävissä työpaikalla harjoittaakseen ammattitoimintaansa on katsottava kuuluvan heidän tehtäviensä harjoittamiseen.

50 Yhteisöjen tuomioistuin lisäsi edellä mainitussa asiassa Simap antamansa tuomion 49 kohdassa, että tämä tulkinta on yhteensopiva direktiivin 93/104/EY

tarkoituksen eli sen kanssa, että työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi heille on annettava vähimmäismäärä lepoaikaa sekä riittävät tauot, kun taas fyysistä paikallaoloa edellyttävän päivystysjakson jättäminen direktiivissä tarkoitetun työajan käsitteen ulkopuolelle vaarantaisi vakavasti tämän tarkoituksen toteutumisen.

51 Edellä mainitussa asiassa Simap antamansa tuomion 50 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin täsmensi, että tilanne on toinen, jos ensiapuyksikössä työskentelevät lääkärit päivystävät siten, että heidän edellytetään olevan jatkuvasti tavoitettavissa ilman, että heidän kuitenkaan täytyisi olla paikalla terveydenhoitolaitoksessa. Vaikka he ovat työnantajansa käytettävissä sikäli, että heidät on voitava tavoittaa, tässä tilanteessa lääkärit voivat kuitenkin järjestää ajankäyttönsä siten, että heillä on vähemmän velvoitteita, ja keskittyä omiin asioihinsa, minkä vuoksi ainoastaan todelliseen ensiaputoimintaan liittyvää aikaa on pidettävä direktiivissä 93/104/EY tarkoitettuna työaikana.

52 Yhteisöjen tuomioistuin totesi edellä mainitussa asiassa Simap antamansa tuomion 51 kohdassa, että ylityötunnit kuuluvat direktiivissä 93/104/EY tarkoitettuun työaikaan, minkä jälkeen se päätteli saman tuomion 52 kohdassa, että ensiapuyksiköissä työskentelevien lääkärien fyysistä paikallaoloa terveydenhoitolaitoksessa edellyttävää päivystysaikaa on kokonaisuudessaan pidettävä työaikana ja tarvittaessa kyseisessä direktiivissä tarkoitettuna ylityönä, kun taas päivystysjärjestelmässä, jossa kyseisten lääkärien on oltava jatkuvasti tavoitettavissa, ainoastaan todelliseen ensiaputoimintaan liittyvää aikaa on pidettävä työaikana (ks. vastaavasti asia C-241/99, CIG, määräys 3.7.2001, Kok. 2001, s. I-5139, 33 ja 34 kohta).

53 On kuitenkin selvää, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisia työtehtäviä suorittavan lääkärin päivystys edellyttää fyysistä paikallaoloa terveydenhoitolaitoksessa.

54 Tällaisen lääkärin toiminnan puitteet tai luonne eivät sisällä edellä mainitussa asiassa Simap annettuun tuomioon verrattuna sellaisia olennaisia eroja, jotka voisivat kyseenalaistaa yhteisöjen tuomioistuimen kyseisessä asiassa antaman tulkinnan direktiivistä 93/104/EY.

55 Tältä osin näiden toimintojen välillä ei voida perustellusti tehdä eroa vetoamalla siihen, että edellä mainitussa asiassa Simap ensiapuyksiköissä työskentelevien lääkärien työaika olisi ollut keskeytymätön ja ollut jopa 31 tuntia ilman yölepoa, kun taas pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen päivystyksen osalta kansallisessa lainsäädännössä taataan, että jaksot, joiden aikana asianomaisen on suoritettava työtehtäviä, eivät ylitä 49:ää prosenttia koko päivystysajasta, jolloin henkilö voi olla tekemättä työtä yli puolet päivystysajasta.

56 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa alaviitteessä 3, edellä mainitussa asiassa Simap kyseessä olleesta Espanjan lainsäädännöstä ei ilmene, että sairaalassa päivystävien lääkärien olisi oltava valppaina ja toiminnassa koko päivystysajan. Sama johtopäätös voidaan tehdä myös julkisasiamiehen kyseisessä asiassa antaman ratkaisuehdotuksen 15, 31 ja 33 kohdasta.

57 Vaikka pääasiassa kyseessä olevasta kansallisesta lainsäädännöstä ilmenevä 49 prosentin luku viittaa tiettynä ajanjaksona laskettavaan, päivystysaikana tosiasiallisesti suoritettuihin työtehtäviin käytetyn ajan keskiarvoon, lääkäri voi kuitenkin päivystysaikana joutua suorittamaan työtehtäviä niin usein ja pitkään kuin on tarpeellista, eikä kyseisessä lainsäädännössä aseteta tältä osin mitään rajoja.

58 Direktiivissä 93/104/EY tarkoitettujen työajan ja lepoajan käsitteitä ei missään tapauksessa pidä tulkita eri jäsenvaltioiden lainsäädäntöön sisältyvien säännösten mukaisesti, vaan ne ovat yhteisön oikeuden käsitteitä, jotka on määriteltävä objektiivisten ominaispiirteiden avulla kyseisen direktiivin systematiikan ja tarkoituksen valossa, kuten yhteisöjen tuomioistuin on tehnyt edellä mainitussa asiassa Simap antamansa tuomion 48 ja 50 kohdassa. Vain tällaisella itsenäisellä tulkinnalla voidaan varmistaa direktiivin täysi tehokkuus ja kyseisten käsitteiden yhdenmukainen tulkinta kaikissa jäsenvaltioissa.

59 Se, että työajan käsitteen määritelmässä viitataan "kansalliseen lainsäädäntöön ja/tai käytäntöön", ei merkitse sitä, että jäsenvaltiot voisivat yksipuolisesti määritellä tämän käsitteen sisällön. Nämä jäsenvaltiot eivät näin ollen voi asettaa minkäänlaisia ehtoja työntekijöiden oikeudelle siihen, että työskentelyjaksot ja vastaavasti lepoajat otetaan asianmukaisesti huomioon, sillä tämä oikeus perustuu suoraan kyseisen direktiivin säännöksiin. Mikä tahansa muu tulkinta merkitsisi sitä, että direktiivin tarkoitus eli työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun yhdenmukaistaminen vähimmäisvaatimuksilla sivuutettaisiin (ks. asia C-84/94, Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto, tuomio 12.11.1996, Kok. 1996, s. I-5755, 45 ja 75 kohta).

60 Se, että yhteisöjen tuomioistuin ei edellä mainitussa asiassa Simap antamassaan tuomiossa lausunut nimenomaisesti siitä, että fyysistä paikallaoloa sairaalassa edellyttäviä päivystyksiä suorittavilla lääkäreillä on mahdollisuus levätä tai jopa nukkua niinä jaksoina, joina heitä ei pyydetä suorittamaan työtehtäviä, ei ole tältä osin mitenkään merkityksellistä.

61 Tällaiset jaksot, jolloin lääkäri ei tee työtä, kuuluvat erottamatta lääkärin fyysistä paikallaoloa sairaalassa edellyttävään päivystysjärjestelmään, sillä säännöllisestä työajasta poiketen kiireellisten toimenpiteiden tarve riippuu olosuhteista eikä sitä voi suunnitella etukäteen.

62 Edellä mainitussa asiassa Simap annetun tuomion 48 kohdan viimeisessä virkkeessä yhteisöjen tuomioistuin on nimenomaisesti viitannut tähän ominaispiirteeseen, josta seuraa väistämättä, että se lähtee olettamuksesta, että sairaalassa päivystävät lääkärit eivät suorita tosiasiallisesti ja keskeytyksettä työtehtäviä koko päivystysaikaa.

63 Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan katsottaessa, että direktiivissä 93/104/EY tarkoitetun työajan käsitteen ominaispiirteet sisältyvät lääkärien sairaalassa suorittamiin päivystysjaksoihin, on ratkaisevana pidettävä sitä, että lääkäreillä on velvollisuus olla fyysisesti paikalla työnantajan määrittämässä paikassa ja tämän käytettävissä, jotta he voisivat tarvittaessa välittömästi suorittaa työtehtäviä. Edellä mainitussa asiassa Simap annetun tuomion 48 kohdasta ilmenee, että näiden velvollisuuksien, joiden vuoksi kyseisten lääkärien on mahdotonta valita oleskelupaikkaansa varallaolojaksoina, on katsottava kuuluvan heidän tehtäviensä harjoittamiseen.

64 Tätä johtopäätöstä ei muuta se, että työnantaja antaa lääkärin käyttöön lepohuoneen, jossa tämä voi oleskella niin kauan kuin hänen työsuoritustaan ei tarvita.

65 Lisättäköön vielä, kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo katsonut edellä mainitussa asiassa Simap antamansa tuomion 50 kohdassa, että verrattuna varallaolopäivystystä harjoittavaan lääkäriin, jonka edellytetään ainoastaan olevan jatkuvasti käytettävissä mutta ei fyysisesti paikalla terveydenhoitolaitoksessa, lääkärillä, jonka on oltava työnantajan käytettävissä tämän määrittämässä paikassa koko päivystysjaksojen ajan, on tuntuvasti raskaampia velvoitteita, sillä hänen on oltava poissa sekä perheensä luota että sosiaalisista ympyröistä, ja hänellä on

ajankäytössään vähemmän liikkumavaraa silloin, kun häneltä ei edellytetä työtehtävien suorittamista. Näissä olosuhteissa työntekijän, joka on käytettävissä työnantajan määrittämässä paikassa, ei voida katsoa olevan levossa niiden päivystysjaksojen ajan, joiden kuluessa hän ei tosiasiallisesti harjoita ammattiaan.

66 Tätä tulkintaa ei voida kyseenalaistaa väitteillä taloudellisista ja organisatorisista vaikutuksista, joita aiheutuisi EY:n tuomioistuimen perussäännön 20 artiklan mukaisia huomautuksia esittäneiden viiden jäsenvaltion mukaan edellä mainitussa asiassa Simap annetussa tuomiossa omaksutun ratkaisun ulottamisesta esillä olevan kaltaiseen asiaan.

67 Direktiivin 93/104/EY viidennen perustelukappaleen mukaan "työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, jonka ei pidä olla pelkästään taloudellisista näkökohdista riippuvainen".

68 Kaiken edellä esitetyn perusteella päätelmä, jonka yhteisöjen tuomioistuin teki edellä mainitussa asiassa Simap antamassaan tuomiossa ja jonka mukaan ensiapuyksiköissä työskentelevien lääkärien fyysistä paikallaoloa terveydenhoitolaitoksessa edellyttävää päivystysaikaa on kokonaisuudessaan pidettävä direktiivissä 93/104/EY tarkoitettuna työaikana riippumatta asianomaisten todellisuudessa suorittamista työtehtävistä, pätee myös Jaegerin kaltaisen lääkärin saman järjestelmän mukaan suorittamiin päivystyksiin sairaalassa, jonka palveluksessa hän on.

69 Näissä olosuhteissa direktiivi 93/104/EY on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan lepoaikana pidetään sellaisia päivystysjaksoja, joiden aikana lääkäriä ei tosiasiallisesti pyydetä suorittamaan työtehtäviä ja joiden aikana hän voi levätä mutta hänen on oltava paikalla ja käytettävissä työnantajan määrittämässä paikassa suorittaakseen tarvittaessa tai pyydettäessä työtehtäviä.

70 Vain tämä tulkinta on yhteensopiva direktiivin 93/104/EY sen tavoitteen kanssa, jonka mukaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden tehokkaan suojelun takaamiseksi heille annetaan vähimmäislepoaikoja. Tällainen tulkinta on sitäkin perustellumpi, kun kyse on terveydenhoitolaitoksissa päivystävistä lääkäreistä, sillä jaksot, joiden kuluessa heiltä ei edellytetä työsuorituksia kiireellisten tapausten hoitamiseksi, voivat tapauksen mukaan olla lyhytaikaisia ja/tai keskeytyä usein, eikä voida poissulkea tilannetta, jossa asianomaisten on kiireellisten tapausten hoitamisen lisäksi seurattava heidän valvontaansa annettujen potilaiden tilaa tai suoritettava hallinnollisia tehtäviä.

71 Kaiken edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 93/104/EY on tulkittava siten, että lääkärin fyysistä paikallaoloa sairaalassa edellyttävää päivystystä (Bereitschaftsdienst) on pidettävä kokonaisuudessaan kyseisessä direktiivissä tarkoitettuna työaikana, vaikka asianomaisella on lupa levätä työpaikallaan niinä jaksoina, joina häntä ei pyydetä suorittamaan työtehtäviä, minkä vuoksi direktiivi on esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan tällaiseen päivystysjaksoon sisältyviä jaksoja, joiden aikana työntekijä ei tee työtä, pidetään lepoaikana.

*Kolmas ja neljäs kysymys*

72 Kolmannella ja neljännellä kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä, kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko direktiiviä 93/104/EY tulkittava siten, että se on esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan fyysistä paikallaoloa sairaalassa edellyttävän päivystyksen osalta työehtosopimuksessa tai työehtosopimuksen perusteella tehdyssä yrityskohtaisessa sopimuksessa voidaan sallia, että 11 tunnin vuorokautista lepoaikaa lyhennetään tasaamalla "päivystyksen aikana suoritettuihin työtehtäviin käytetty aika muina aikoina".

73 Kolmannen ja neljännen kysymyksen esittämistä koskevasta asiayhteydestä ilmenee, että kansallinen tuomioistuin pohtii, ovatko työaikalain 5 §:n 3 momentti ja 7 §:n 2 momentin ensimmäinen kohta direktiivin 93/104/EY vaatimusten mukaisia.

74 On ensinnäkin selvää, että kansallisen tuomioistuimen mainitsemien kaltaisissa kansallisissa säännöksissä tehdään ero sen mukaan, onko työntekijän todellisuudessa suoritettava työtehtäviä päivystysaikana, sillä ainoastaan tällaisen päivystyksen aikana tosiasiallisesti suoritetut työskentelyjaksot voidaan tasata, kun taas jaksoja, joiden aikana työntekijä ei työskentele, pidetään lepoaikana.

75 Kuten kahteen ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta ilmenee, lääkärin päivystyksiä sairaalassa, jonka palveluksessa hän on, on pidettävä kokonaisuudessaan työaikana riippumatta siitä, että työntekijä ei tämän päivystyksen aikana suorita jatkuvasti työtehtäviä. Tämän vuoksi direktiivi 93/104/EY on esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan tässä direktiivissä tarkoitettuun lepoaikaan rinnastetaan terveydenhoitolaitoksessa suoritettuun päivystykseen sisältyvät jaksot, jolloin työntekijä ei työskentele, ja näin ollen ainoastaan ne jaksot, jolloin tämä on todellisuudessa harjoittanut ammattiaan, tasataan.

76 Jotta kansalliselle tuomioistuimelle voitaisiin antaa vastaus, josta on sille hyötyä, on myös täsmennettävä direktiivissä 93/104/EY lepoajalle asetettuja vaatimuksia ja tutkittava, voivatko ja miltä osin työaikalain 5 §:n 3 momentin ja 7 §:n 2 momentin ensimmäisen kohdan kaltaiset kansalliset säännökset mahdollisesti kuulua kyseisessä direktiivissä säädettyjen poikkeusten soveltamisalaan.

77 Tältä osin direktiivin 3 artiklassa vahvistetaan jokaisen työntekijän oikeus vähintään 11 tunnin yhtäjaksoiseen vuorokautiseen lepoaikaan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.

78 Kyseisen direktiivin 6 artiklassa velvoitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään 48 tuntia.

79 Kahden edellä mainitun säännöksen sanamuodostakin jo ilmenee, että ne ovat lähtökohtaisesti esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa sallitaan työskentelyjaksot, jotka voivat kestää noin 30 tuntia yhtämittaisesti, kun päivystysjakso edeltää tai seuraa välittömästi tavanomaista työskentelyä, tai yli 50 tuntia viikossa, päivystykset mukaan lukien. Tilanne olisi toinen vain siinä tapauksessa, että kyseinen lainsäädäntö kuuluisi direktiivissä 93/104/EY säädettyjen poikkeusten soveltamisalaan.

80 Kyseisellä direktiivillä käyttöön otetusta järjestelmästä seuraa, että vaikka sen 15 artiklassa sallitaan yleisesti työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta edullisempien kansallisten säännösten soveltaminen tai säätäminen, tämän direktiivin 17 artiklassa täsmennetään sitä vastoin, että ainoastaan tietyt sen tyhjentävästi luetelluista säännöksistä voivat olla jäsenvaltioiden tai työmarkkinaosapuolten vahvistamien poikkeusten kohteena.

81 On ensinnäkin huomattava, että direktiivin 93/104/EY 2 artikla ei kuulu säännöksiin, joista direktiivissä annetaan nimenomaisesti lupa poiketa.

82 Tämä seikka on omiaan vahvistamaan tämän tuomion 58 ja 59 kohdassa esitetyn toteamuksen, jonka mukaan jäsenvaltiot eivät voi vapaasti tulkita kyseisessä 2 artiklassa olevia määritelmiä.

83 Toiseksi on huomattava, että direktiivin 93/104/EY 6 artikla mainitaan ainoastaan sen 17 artiklan 1 kohdassa, kun taas on selvää, että viimeksi mainittu säännös koskee toimintaa, jolla ei ole mitään yhteyttä lääkärin fyysistä paikallaoloa sairaalassa edellyttävän päivystysajan kuluessa suorittamien tehtävien kanssa.

84 Direktiivin 93/104/EY 18 artiklan 1 kohdan b alakohdan i alakohdassa tosin säädetään, että jäsenvaltioilla on mahdollisuus olla soveltamatta kyseistä 6 artiklaa, mikäli ne noudattavat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevia yleisiä periaatteita ja täyttävät tietyt kyseisessä säännöksessä asetetut kumulatiiviset edellytykset.

85 Kuten Saksan hallitus on istunnossa nimenomaisesti vahvistanut, on kuitenkin selvää, ettei Saksan liittotasavalta ole käyttänyt tätä poikkeusmahdollisuutta hyväkseen.

86 Kolmanneksi on todettava, että direktiivin 93/104/EY 3 artikla sitä vastoin mainitaan sen 17 artiklan useissa eri kohdissa ja etenkin 2 kohdan 1 alakohdassa,

jolla on merkitystä pääasian oikeudenkäynnin kannalta, sillä sen c alakohdan i alakohta koskee "toimintaa, jossa tarvitaan jatkuvaa palvelua — — , erityisesti palvelu[ja], jotka liittyvät sairaaloiden tai vastaavien laitosten — — järjestämään vastaanottoon, hoitoon ja/tai huolenpitoon".

87 Näin ollen direktiivissä 93/104/EY on tunnustettu sairaaloiden ja vastaavien laitosten päivystystoiminnan järjestämiseen liittyvät erityispiirteet, sillä sen 17 artiklassa säädetään poikkeusmahdollisuuksista niiden osalta.

88 Yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Simap antamansa tuomion 45 kohdassa katsonut, että ensiapuyksiköissä työskentelevien lääkärien toiminta voi kuulua kyseisessä artiklassa säädettyjen poikkeusten soveltamisalaan, mikäli tässä säännöksessä asetetut edellytykset täyttyvät (ks. em. asiassa CIG annetun määräyksen 31 kohta).

89 Tältä osin on huomattava, että direktiivin 93/104/EY 17 artiklassa tarkoitettuja poikkeuksia on poikkeuksina työajan järjestämistä koskevaan yhteisön järjestelmään tulkittava siten, että niiden soveltamisala ulottuu ainoastaan siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä näillä poikkeuksilla suojattavien intressien turvaamiseksi.

90 Jo direktiivin 93/104/EY 17 artiklan 2 kohdan sanamuodonkin mukaan tällaisen poikkeuksen täytäntöönpano erityisesti kyseisen direktiivin 3 artiklassa säädetyn vuorokautisen lepoajan osalta edellyttää nimenomaisesti, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai että poikkeustapauksissa, joissa ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää tällaisia vastaavanlaisia

korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun. Kyseisen 17 artiklan 3 kohdan nojalla samoja edellytyksiä sovelletaan poikettaessa kyseisestä 3 artiklasta työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla tai alemman tasoisilla työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla näiden sopijapuolten asettamien sääntöjen mukaisesti.

91 Kuten tämän tuomion 81 kohdassa on jo todettu, direktiivin 93/104/EY 17 artiklassa ei säädetä mahdollisuudesta poiketa tämän direktiivin 2 artiklassa olevien työajan ja lepoajan käsitteiden määritelmistä siten, että jaksoja, jolloin sairaalassa päivystämiseen velvollinen lääkäri ei suorita työtehtäviä, pidetään lepoaikana, sillä tällaisten jaksojen on katsottava kuuluvan kokonaisuudessaan direktiivissä tarkoitettuun työaikaan.

92 On myös huomattava, että direktiivin 93/104/EY tarkoituksena on suojella tehokkaasti työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Tämän olennaisen tavoitteen valossa kullakin työntekijällä on oltava oikeus asianmukaisiin lepoaikoihin, joiden on oltava paitsi todellisia niin, että kyseiset henkilöt voivat toipua työn aiheuttamasta rasituksesta, myös toimittava ennaltaehkäisevästi pienentäen mahdollisimman paljon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden heikkenemisen riskiä, jota työskentelyjaksojen kasautuminen ilman tarvittavaa lepoa saattaa merkitä.

93 Tältä osin edellä mainitussa asiassa Yhdistynyt kuningaskunta vastaan neuvosto annetun tuomion 15 kohdasta ilmenee, että perustamissopimuksen 118 a artiklassa tarkoitettuja käsitteitä "turvallisuus" ja "terveys" on tulkittava laajasti siten, että niillä tarkoitetaan kaikkia sellaisia fyysisiä tai muita tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen hänen työympäristössään, ja erityisesti tiettyjä työajan järjestämistä koskevia seikkoja. Kyseisen

tuomion samassa kohdassa yhteisöjen tuomioistuin huomautti lisäksi, että tällaista tulkintaa voidaan perustella Maailman terveysjärjestön — johon kaikki yhteisön jäsenvaltiot kuuluvat — perussäännön johdanto-osalla, jossa määritellään terveys siten, että se on täydellisen ruumiillisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä ainoastaan taudin tai raihnaisuuden puuttuminen.

94 Edellä esitetystä seuraa, että jotta direktiivin 93/104/EY 17 artiklan 2 ja 3 kohdassa tarkoitetut "vastaavanlaiset korvaavat lepoajat" sekä vastaisivat näitä erityispiirteitä että täyttäisivät tämän direktiivin tavoitteen, sellaisena kuin se on täsmennetty tämän tuomion 92 kohdassa, työntekijällä ei voi näiden jaksojen aikana olla työnantajaan nähden mitään velvoitteita, jotka estäisivät häntä vapaasti ja keskeytyksettä keskittymästä omiin intresseihinsä, jotta työn vaikutukset henkilön turvallisuuteen ja terveyteen voidaan neutralisoida. Tällaisten lepoaikojen on myös seurattava välittömästi työaikaa, jota niillä on tarkoitus tasata, jotta voidaan välttää peräkkäisten työskentelyjaksojen kasautumisesta aiheutuva työntekijän väsymys- tai ylirasitustila.

95 Työntekijän turvallisuuden ja terveyden tehokkaan suojelun takaamiseksi on siis pääsääntöisesti säädettävä työskentelyjakson ja lepoajan säännönmukaisesta vuorottelusta. Voidakseen todellisuudessa levätä työntekijällä täytyy olla mahdollisuus olla poissa työympäristöstään tietty määrä tunteja, joiden on oltava paitsi peräkkäisiä myös seurattava välittömästi työskentelyjaksoa, jotta asianomainen voi rentoutua ja toipua työtehtävien aiheuttamasta rasituksesta. Tämä vaatimus on sitäkin välttämättömämpi, kun pääsäännöstä poiketen säännöllistä päivittäistä työaikaa pidennetään päivystysajalla.

96 Sitä vastoin useiden työskentelyjaksojen suorittaminen ilman, että niiden välissä olisi tarvittavaa lepoaikaa, voi aiheuttaa työntekijälle vahinkoa tai saattaa

ainakin ylittää työntekijän fyysisen kapasiteetin ja vaarantaa siten hänen terveytensä ja turvallisuutensa, minkä vuoksi näiden jaksojen jälkeen myönnettävällä lepoajalla ei voida asianmukaisesti turvata kyseisten intressien suojelua. Kuten tämän tuomion 70 kohdassa on todettu, tämä uhka on vieläkin todellisempi, kun kyse on lääkärin terveydenhoitolaitoksessa suorittamasta päivystyksestä, varsinkin kun tällainen päivystys tapahtuu säännöllisen työajan lisäksi.

97 Näissä olosuhteissa päivittäisen työajan lisäys, jonka jäsenvaltiot tai työmarkkinaosapuolet voivat direktiivin 93/104/EY 17 artiklan mukaisesti toteuttaa varsinkin sairaaloissa ja vastaavissa laitoksissa vähentämällä tietyn työpäivän kuluessa työntekijälle myönnetyn lepoajan kestoa, on pääsääntöisesti tasattava myöntämällä vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, jotka muodostuvat suoritettua vähennystä lukumäärältään vastaavista yhtäjaksoisista tunneista ja jotka työntekijän on saatava ennen seuraavan työskentelyjakson alkamista. Yleisesti ottaen sillä, että tällaisia lepoaikoja myönnetään vasta "muina aikoina", jolloin välitöntä yhteyttä ylityötuntien vuoksi pitkitettyyn työskentelyjaksoon ei enää ole, jätetään ottamatta asianmukaisesti huomioon tarve noudattaa työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevia yleisiä periaatteita, jotka muodostavat työajan järjestämistä koskevan yhteisön järjestelmän perustan.

98 Työntekijälle voidaan 17 artiklan mukaan myöntää "muu asianmukainen suojelu" ainoastaan aivan poikkeustapauksissa, milloin vastaavanlaisten korvaavien lepoaikojen myöntäminen ei ole objektiivisista syistä mahdollista.

99 Esillä olevassa tapauksessa ei ole millään tavoin tuotu esiin tai väitetty, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö voisi kuulua tällaisen poikkeustapauksen piiriin.

100 Direktiivissä 93/104/EY sallittu 11 tunnin yhtäjaksoisen vuorokautisen lepoajan lyhentäminen tietyissä tapauksissa ja tietyin edellytyksin ei voi mitenkään johtaa siihen, että saman direktiivin 6 artiklassa vahvistettu viikoittainen enimmäistyöaika ylitettäisiin velvoittamalla työntekijä tekemään työtä keskimäärin yli 48 tuntia, ylityötunnit mukaan lukien, kunkin seitsemän päivän jakson aikana, ei edes silloin, kun tämä aika sisältää päivystysjaksoja, joiden aikana työntekijä ei suorita varsinaisia työtehtäviä, vaikka hän onkin käytettävissä työpaikalla.

101 Kuten tämän tuomion 83 kohdassa on todettu, 17 artiklassa ei säädetä mahdollisuudesta poiketa 6 artiklasta pääasiassa kyseessä olevan kaltaista toimintaa varten.

102 Edellä esitetyn valossa on pääteltävä, että työaikalain 5 §:n 3 momenttiin ja 7 §:n 2 momentin ensimmäiseen kohtaan sisältyvän kaltaiset kansalliset säännökset eivät voi kuulua direktiivissä 93/104/EY säädettyjen poikkeusmahdollisuuksien piiriin.

103 Näin ollen kolmanteen ja neljänteen kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 93/104/EY on tulkittava seuraavasti:

— Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa se on esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan fyysistä paikallaoloa sairaalassa edellyttävän

päivystyksen osalta tarvittaessa työehtosopimuksessa tai työehtosopimuksen perusteella tehdyssä yrityskohtaisessa sopimuksessa voidaan sallia, että ainoastaan ne päivystysjaksot, joiden kuluessa työntekijä on todellisuudessa harjoittanut ammattiaan, tasataan.

— Jotta kyseisen direktiivin 17 artiklan 2 kohdan 1 alakohdan c alakohdan i alakohdassa tarkoitettuja poikkeuksia voidaan soveltaa 11 tunnin yhtäjaksoisen vuorokautisen lepoajan lyhentämiseen säännöllisen työajan lisäksi suoritettavan päivystyksen vuoksi, edellytetään, että kyseisille työntekijöille myönnetään vastaavanlaiset korvaavat lepoajat ajankohtina, jotka seuraavat välittömästi vastaavia työskentelyjaksoja.

— Tällainen vuorokautisen lepoajan lyhentäminen ei voi missään oloissa johtaa kyseisen direktiivin 6 artiklassa säädetyn viikoittaisen enimmäistyöajan ylittämiseen.

## Oikeudenkäyntikulut

104 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan, Tanskan, Ranskan, Alankomaiden ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksille ja komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN

on ratkaissut Landesarbeitsgericht Schleswig-Holsteinin 12.3.2002 tekemällään päätöksellä, jota on muutettu 25.3.2002 tehdyllä päätöksellä, esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Työajan järjestämisen tietyistä erityispiirteistä 23 päivänä marraskuuta 1993 annettua neuvoston direktiiviä 93/104/EY on tulkittava siten, että lääkärin fyysistä paikallaoloa sairaalassa edellyttävää päivystystä (Bereitschaftsdienst) on pidettävä kokonaisuudessaan kyseisessä direktiivissä tarkoitettuna työaikana, vaikka asianomaisella on lupa levätä työpaikallaan niinä jaksoina, joina häntä ei pyydetä suorittamaan työtehtäviä, minkä vuoksi direktiivi on esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan tällaiseen päivystysjaksoon sisältyviä jaksoja, joiden aikana työntekijä ei tee työtä, pidetään lepoaikana.**

2) **Direktiiviä 93/104/EY on tulkittava lisäksi seuraavasti:**

— **Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa se on esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, jonka mukaan fyysistä paikallaoloa sairaalassa**

edellyttävän päivystyksen osalta tarvittaessa työehtosopimuksessa tai työehtosopimuksen perusteella tehdyssä yrityskohtaisessa sopimuksessa voidaan sallia, että ainoastaan ne päivystysjaksot, joiden kuluessa työntekijä on todellisuudessa harjoittanut ammattiaan, tasataan.

— Jotta kyseisen direktiivin 17 artiklan 2 kohdan 1 alakohdan c alakohdan i alakohdassa tarkoitettuja poikkeuksia voidaan soveltaa 11 tunnin yhtäjaksoisen vuorokautisen lepoajan lyhentämiseen säännöllisen työajan lisäksi suoritettavan päivystyksen vuoksi, edellytetään, että kyseisille työntekijöille myönnetään vastaavanlaiset korvaavat lepoajat ajankohtina, jotka seuraavat välittömästi vastaavia työskentelyjaksoja.

— Tällainen vuorokautisen lepoajan lyhentäminen ei voi missään oloissa johtaa kyseisen direktiivin 6 artiklassa säädetyn viikoittaisen enimmäistyöajan ylittämiseen.

Rodríguez Iglesias Wathelet Schintgen

Timmermans Gulmann Edward

Jann Skouris Macken

Colneric von Bahr

Cunha Rodrigues Rosas

Julistettiin Luxemburgissa 9 päivänä syyskuuta 2003.

R. Grass

kirjaaja

G. C. Rodríguez Iglesias

presidentti