



Samling af Afgørelser

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
Y. BOT
fremsat den 19. marts 2015¹

Sag C-87/14

**Europa-Kommissionen
mod**

Irland

»Traktatbrud — direktiv 2003/88/EF — tilrettelæggelse af arbejdstiden — begrebet »arbejdstid« — læger under uddannelse«

I – Indledning

1. Med sit søgsmål har Europa-Kommissionen anmodet Domstolen om at fastslå, at Irland ved ikke at have anvendt bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden² på tilrettelæggelsen af arbejdstiden for læger under uddannelse, også kaldet »ikke-specialiserede hospitalslæger« (»non-consultant hospital doctors«, herefter »NCHD'ere«), har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til dette direktivs artikel 3, 5 og 6, artikel 17, stk. 2, og artikel 17, stk. 5.

2. Irland gennemførte direktiv 2003/88 i national ret for så vidt angår NCHD'ere ved European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations 2004 (bekendtgørelse af 2004 (tilrettelæggelse af arbejdstiden) (aktiviteterne for læger under uddannelse)), som ændret ved bekendtgørelse af 2010 (herefter »bekendtgørelsen af 2004«).

3. Med henblik på at bilægge en tvist omkring NCHD'ernes arbejdstid underskrev Irish Medical Organisation (den irske lægesammenslutning), der repræsenterer alle læger, som praktiserer på irsk område, og Health Service Executive (administrationen for sundhedsvæsenet, herefter »HSE«), et offentligt organ, der repræsenterer sundhedsmyndighederne, en aftale om bilæggelse af tvisten den 22. januar 2012, hvortil der er vedlagt en kollektiv overenskomst, der omfatter de samme parter³, samt en standardansættelseskontrakt for NCHD'erne⁴.

1 — Originalsprog: fransk.

2 — EFT L 299, s. 9.

3 — Herefter »den kollektive overenskomst«.

4 — Herefter »standardansættelseskontrakten«.

4. Præambelen til denne standardansættelseskontrakt beskriver NCHD'erne på følgende måde:

»Med henblik på denne kontrakt refererer termen [NCHD] til personer, der er ansat i det offentlige sundhedsvæsen i Irland, som »Interns«, »Senior House Officers«, »Registrars«, »Senior Registrars«, »Specialist Registrars« [titler, der svarer til karrieretrinene for de ansatte læger, bl.a. den gennemførte uddannelse] eller andet med henblik på at yde lægelig behandling eller tandlægebehandling og/eller følge en lægelig uddannelse eller en tandlægeuddannelse uden med henblik herpå at være ansat som »Consultants«.

5. I henhold til § 3, litra a), i den kollektive overenskomst skal uddannelses timer, der ifølge arbejdsplanen er fastlagt uden for vagtperioderne, ikke opgøres som arbejdstid.

6. Kommissionen er derimod af den opfattelse, at sådanne uddannelses timer udgør »arbejdstid« i den betydning, hvori dette udtryk er anvendt i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88.

7. Det traktatbrudssøgsmaal, som Kommissionen har anlagt over for Irland, indeholder flere klagepunkter. Imidlertid er de foreliggende påstande rettet mod et eneste klagepunkt om, at § 3, litra a), i den kollektive overenskomst er uforenelig med direktiv 2003/88. Dette klagepunkt rejser nemlig et nyt retsspørgsmål vedrørende fortolkningen af begrebet »arbejdstid« som omhandlet i dette direktivs artikel 2, nr. 1). Domstolen skal således tage stilling til, hvorvidt det er foreneligt med direktiv 2003/88 at udelukke den tid, som NCHD'erne bruger på deres uddannelse, fra begrebet »arbejdstid« som omhandlet i nævnte direktivs artikel 2, nr. 1), herunder uden for deres vagtperioder.

8. Artikel 2 i direktiv 2003/88 med overskriften »Definitioner« fastsætter:

»I dette direktiv forstås ved:

1. »arbejdstid«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

[...]«

9. Definitionen af begrebet arbejdstid er af særlig betydning i direktiv 2003/88's systematik, eftersom det er afgørende for anvendelsen af andre bestemmelser i dette direktiv, såsom artikel 3, 5 og 6 i nævnte direktiv.

10. Artikel 3 i direktiv 2003/88 med overskriften »Daglig hviletid« bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.«

11. Samme direktivs artikel 5 med overskriften »Ugentlig hviletid« bestemmer i første afsnit:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på [fireogtyve] timer, hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.«

12. Nævnte direktivs artikel 6 med overskriften »Maksimal ugentlig arbejdstid« har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres:

[...]

- b) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger [otteogfyrre] timer, inklusive overarbejde.«

13. Kommissionen har bemærket, at NCHD'ernes uddannelsesaktiviteter udgør en integrerende del af deres arbejde og deres beskæftigelsesmæssige status, således som det fremgår af bestemmelserne i standardansættelseskontrakten og navnlig af denne sidstnævntes afsnit 8 med overskriften »Medical Education and Training« (»Lægelig uddannelse og praktik«). Disse læger er forpligtet til at fuldføre disse uddannelsesaktiviteter i henhold til deres ansættelseskontrakt.

14. I øvrigt har Kommissionen bemærket, at overenskomsten vedrørende aflønning af timerne til uddannelse, der er knyttet som bilag til den kollektive overenskomst, sonderer mellem tre kategorier af uddannelsestimer:

- planlagte og beskyttede uddannelsestimer, der foregår andetsteds, som kræves i forhold til uddannelsesprogrammet
- planlagte undervisnings- og uddannelsesaktiviteter, der afholdes på stedet med jævne mellemrum (hver uge/hver anden uge), såsom konferencer, videnskabelige møder samt gennemgang af sygelighed og dødelighed, og
- forskningsaktiviteter, studieaktiviteter osv.

15. Kommissionen er af den opfattelse, at uddannelsesaktiviteterne, i det omfang disse kræves af uddannelsesprogrammet og foregår på et sted, der er anvist af dette program, skal opgøres som »arbejdstid« i henhold til direktiv 2003/88. Dette bør ifølge Kommissionen være tilfældet i forhold til de to første kategorier af uddannelsestimer som defineret i den kollektive overenskomst vedrørende aflønning af uddannelsestimerne. Til gengæld skal den tid, der bruges på studie- og forskningsaktiviteter, der foretages hjemme, ikke anses for at være »arbejdstid« og vil derfor kunne opgøres som en »hvileperiode« som omhandlet i dette direktiv. Dette synes at være tilfældet for den tredje kategori af uddannelsestimer.

16. Kommissionen har desuden anført, at den omstændighed, at specifikke timer er afsat til uddannelsesaktiviteter i arbejdsplanerne, ikke ændrer ved den kendsgerning, at der egentlig er tale om »arbejde«.

17. Kommissionen har ligeledes understreget den særlige rolle, som begrænsningen af arbejdstiden og fastsættelsen af minimumshvileperioder til læger spiller i forhold til bevarelsen af disse lægers og deres patienters sundhed og sikkerhed. Ifølge Kommissionen ville en snæver fortolkning af begrebet »arbejdstid« som den af Irland foreslåede, der ville udelukke uddannelsesaktiviteter, hverken være i overensstemmelse med de grundlæggende sociale rettigheder, som direktiv 2003/88 giver, eller med direktivets formål om at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed.

18. Af denne grund er Kommissionen af den opfattelse, at § 3, litra a), i den kollektive overenskomst ikke er forenelig med bestemmelserne i direktiv 2003/88 og navnlig dette direktivs artikel 3, 5 og 6.

19. Som svar herpå har Irland gjort gældende, at de uddannelsestimer, der er fastsat i arbejdsplanen uden for vagtperioderne, og som udgør den beskyttede uddannelsesperiode, ikke skal opgøres som »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88.

20. Irland indrømmer ganske vist, at arbejde og uddannelse kan være nært forbundne i NCHD'ernes tilfælde. Ifølge Irland foreligger der imidlertid en grundlæggende sondring mellem de to begreber, navnlig i forbindelse med den beskyttede uddannelsesperiode, som i det foreliggende tilfælde. Irland har nemlig bemærket, at NCHD'eren i denne forbindelse ikke står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke udfører sine aktiviteter eller arbejdsopgaver.

21. Irland har forklaret, at selv om uddannelsesperioderne bliver registreret og rent faktisk indskrevet i arbejdsplanen med henblik på at sikre, at de er beskyttede inden for NCHD's tidsplan og for at gøre det muligt for arbejdsgiveren at planlægge aktiviteterne på en rationel måde, er sådanne perioder udtrykkeligt forstået som værende særskilte – eller en »dispensation« – fra »den beskæftigelse eller de opgaver«, der hører til arbejdet.

22. Ifølge Irland følger det af Simap-dommen⁵, at begrebet arbejdstid især hænger sammen med gennemførelsen af, eller at stå til rådighed med henblik på at gennemføre og rent faktisk gennemføre, arbejdets opgaver og aktiviteter på arbejdsstedet. Det følger i øvrigt af præmis 63 i Jaeger-dommen⁶, at det for at opfylde definitionen »arbejdstid« som fastsat i direktiv 2003/88 er nødvendigt, at en læge står til rådighed for sin arbejdsgiver på et anvist sted, sædvanligvis, men ikke udelukkende på selve arbejdspladsen, med henblik på at levere de tjenesteydelser og/eller at udføre de aktiviteter og/eller de opgaver, der er forbundet med hans arbejde.

23. Imidlertid fremgår det tydeligt af § 3, litra a), i den kollektive overenskomst samt af bilaget hertil, at den egentlige beskyttede uddannelsesperiode er en periode, i hvilken en NCHD ikke har vagt, heller ikke udfører aktiviteter eller opgaver, der er forbundet med vedkommendes arbejde, og rent faktisk ikke står til rådighed med henblik på at udføre disse aktiviteter eller opgaver. Den beskyttede karakter af denne uddannelse udelukker nødvendigvis muligheden for at stå til rådighed for at arbejde. Den omstændighed, at denne uddannelsesperiode er lønnet, selv om lægen ikke udfører eller ikke står til rådighed med henblik på at udføre sit arbejde, afspejler i øvrigt alene den særlige status, som læger under uddannelse har, og udgør en del af de fordele, de nyder godt af.

24. Ifølge Irland er der en grundlæggende forskel mellem, på den ene side, den beskyttede uddannelsesperiode, der indebærer fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen, og, på den anden side, den vagttjeneste, der nødvendiggør fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen, som blev undersøgt af Domstolen i dommene i sagerne Simap⁷ og Jaeger⁸, og som udtrykkeligt bliver defineret som arbejdstid i medfør af Regulations 2004. Mens en læge, der har vagt, står til rådighed for at arbejde og kan pålægges at udføre de aktiviteter og de opgaver, der er forbundet med vedkommendes arbejde, står en læge, der befinder sig i en beskyttet uddannelsesperiode, ikke til rådighed for at arbejde og kan ikke udføre sine aktiviteter eller sine opgaver. Af denne grund vil denne uddannelsesperiode ikke kunne anses for at være »arbejdstid« med henblik på bekendtgørelsen af 2004 eller direktiv 2003/88.

25. Kommissionens argumentation er baseret på en grundlæggende forkert forståelse af forholdet mellem NCHD'ernes uddannelseskraav og deres almindelige pligter i medfør af deres ansættelseskontrakt. I modsætning til det af Kommissionen i dens replik hævdede udgør NCHD'ernes uddannelseskraav ikke en integrerende del af deres arbejde i form af forpligtelser, der er pålagt eller oversat af arbejdsgiveren. Som det fremgår af afsnit 2 og 8 i standardansættelseskontrakten, drejer det sig snarere om nødvendige lovbestemte kraav, som alle NCHD'ere skal opfylde for at blive registreret som praktiserende læger i medfør af Medical Practitioners Act 2007 (lov af 2007 om praktiserende læger). Forholdet mellem NCHD'erne og deres uddannelsesorganisation er separat og forskelligt fra det forhold, der består mellem NCHD'erne og deres arbejdsgiver.

5 — C-303/98, EU:C:2000:528.

6 — C-151/02, EU:C:2003:437.

7 — C-303/98, EU:C:2000:528.

8 — C-151/02, EU:C:2003:437.

26. Som anført i afsnit 8, litra a), i standardansættelseskontrakten, skal arbejdsgiveren i givet fald kun lade den uddannelse, der kræves, og/eller den garanti for kompetence, der kræves for stillinger som NCHD. Mens arbejdsgiveren tilbyder en ramme, inden for hvilken NCHD'erne kan få en uddannelse, bestemmer denne hverken udførelsen af en sådan uddannelse eller de aktiviteter, som NCHD'erne skal deltage i i forbindelse med uddannelsen eller NCHD'ernes forløb i forbindelse med uddannelsen og bestemmer heller ikke uddannelsesstedet. Der er her tale om spørgsmål, der henhører under NCHD'ernes uddannelsesorganisationer eller NCHD'erne selv.

27. Fastsættelsen af specifikke timer til uddannelsesaktiviteterne i arbejdsplanerne har til formål at medvirke til, at NCHD'erne overholder de forpligtelser, der påhviler dem i medfør af Medical Practitioners Act 2007, og at sikre, at der hersker klarhed omkring tilrettelæggelsen af NCHD'ernes arbejdstid, for dem selv og for arbejdsgiverne, og dette for at sikre en effektiv levering af tjenesteydelserne.

II – Bedømmelse

28. Direktiv 2003/88 har til formål at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale love og bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde. Denne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, idet det fastslås, at de bør have – bl.a. daglige og ugentlige – minimumshvileperioder og passende pauser, og idet der fastsættes et loft på 48 timer for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som er en maksimumsgrænse, hvorom det udtrykkeligt er præciseret, at den omfatter overarbejde⁹.

29. Henset til dette vigtige formål skal alle arbejdstagere bl.a. have passende hvileperioder, der ikke blot skal være effektive i den forstand, at de berørte personer får mulighed for at komme over den træthed, som deres arbejde afstedkommer, men som også skal være af præventiv karakter, således at risikoen for forringelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, som kontinuerlige arbejdsperioder uden nødvendig hvile kan indebære, nedsættes så meget som muligt¹⁰.

30. De forskellige forskrifter, der er indeholdt i direktiv 2003/88 med hensyn til den maksimale arbejdstid og minimumshvileperioder, udgør socialretlige bestemmelser på EU-plan, der er af særlig vigtighed, og som enhver arbejdstager skal kunne profitere af i form af minimumsbeskyttelsesforskrifter af hensyn til beskyttelsen af hans sikkerhed og sundhed¹¹.

31. Læger under uddannelsesaktiviteter var oprindeligt holdt uden for anvendelsesområdet for direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden¹², men blev inkluderet i dette direktivs anvendelsesområdet ved direktiv 2000/34/EF¹³.

9 — Kendelse Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

10 — Dom Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 92).

11 — Kendelse Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

12 — EFT L 307, s. 18.

13 — Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/34/EF af 22.6.2000 om ændring af direktiv 93/104 (EUT L 195, s. 41).

32. I Kommissionens hvidbog af 15. juli 1997 vedrørende de sektorer og aktiviteter, der var udelukket fra arbejdstidsdirektivet¹⁴, understregede denne, at »arbejdstiden for læger under uddannelse almindeligvis overstiger 55 timer pr. uge i mange lande«¹⁵. Heraf fulgte ifølge Kommissionen »en klar risiko [...] for sundhedsskader og sikkerhedsrisici for et væsentligt antal læger under uddannelse. I det omfang disse læger tager direkte del i medicinske procedurer og lægefaglige beslutninger, der berører patienter, kan disse sidstnævntes sikkerhed ligeledes blive bragt i fare«¹⁶.

33. Med henblik på at tage hensyn til medlemsstaternes potentielle vanskeligheder i forbindelse med at forene bestemmelserne om arbejdstiden med deres ansvar i forhold til tilrettelæggelsen af levering af sundhedstjenesteydelser og behandling på sundhedsområdet har medtagelsen af lægerne under uddannelse i anvendelsesområdet for direktiv 93/104 været gradvis.

34. Med den kodificering, som blev gennemført ved direktiv 2003/88, er overgangsbestemmelserne indeholdt i dette direktivs artikel 17, stk. 5. Heraf følger i det væsentlige, at de fravigelser, der er tilladt, vedrører artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid) og artikel 16 (referenceperioder), litra b), i det nævnte direktiv, og at de kun er tilladt i en overgangsperiode på fem år fra den 1. august 2004, der eventuelt kan forlænges med to år og derefter med ét år.

35. Det følger af denne korte beskrivelse af udviklingen af den lovgivning, der finder anvendelse på læger under uddannelse, at denne kategori af læger siden overgangsperiodens udløb i sin helhed er underlagt de regler vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdstiden, der er indeholdt i direktiv 2003/88.

36. Det skal i øvrigt bemærkes, at der af de bestemmelser i dette direktiv, der specifikt omhandler læger under uddannelse, hverken følger en særlig definition af arbejdstidsbegrebet, eller at visse af deres aktiviteter er udelukket fra dette begreb.

37. Det er således den almindelige definition, som er indeholdt i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88, der finder anvendelse.

38. I denne henseende har Domstolen flere gange fastslået, at dette direktiv definerer begrebet »arbejdstid« som omhandlet i denne bestemmelse som det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, og at dette begreb skal forstås som modsætning til hvileperioden, idet disse to begreber udelukker hinanden¹⁷.

39. I denne forbindelse har Domstolen præciseret, dels at direktiv 2003/88 ikke fastsætter nogen mellemkategori mellem arbejds- og hvileperioder, dels at kendetegnene ved begrebet »arbejdstid« i dette direktivs forstand ikke omfatter intensiteten af det af arbejdstageren præsterede arbejde eller sidstnævntes arbejdsindsats¹⁸.

40. Således fastsætter nævnte direktiv ikke nogen »gråzoner« mellem arbejdstiden og hvileperioderne. I overensstemmelse med den ordning, der er tilrettelagt af EU-lovgiver, har Domstolen fastholdt en tostrengt fremgangsmåde, i medfør af hvilken dét, der ikke falder ind under begrebet arbejdstid, falder ind under begrebet hvileperiode, og omvendt.

14 — KOM(97) 334 endelig.

15 — Præmis 64.

16 — Ibidem (præmis 65).

17 — Kendelse Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

18 — Ibidem (præmis 43 og den deri nævnte retspraksis).

41. Domstolen har ligeledes fastslået, at begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« som omhandlet i direktiv 2003/88 udgør EU-retlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til direktivets opbygning og formål, idet de tilsigter at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår. Kun en sådan selvstændig fortolkning kan nemlig sikre det nævnte direktiv sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater¹⁹.

42. Det bemærkes desuden, at artikel 2 i direktiv 2003/88 ikke er blandt de af direktivets bestemmelser, som det er tilladt at fravige²⁰.

43. For så vidt angår læger har Domstolen heraf udledt, at vagttjenester, der udføres af arbejdstageren efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på arbejdsgiverens institution, fuldt ud skal anses for at være »arbejdstid« i direktiv 2003/88's forstand, uafhængigt af det arbejde, som den pågældende faktisk har udført under disse vagter²¹.

44. Den omstændighed, at vagttjenesterne indebærer visse perioder uden beskæftigelse, har således ifølge Domstolen ingen relevans i denne sammenhæng. Den afgørende begrundelse for antagelsen om, at de elementer, der karakteriserer begrebet »arbejdstid« i direktiv 2003/88's forstand, foreligger ved sådanne vagttjenester, som arbejdstageren udfører på selve arbejdspladsen, er nemlig den omstændighed, at denne er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver, såfremt der opstår behov herfor. Disse forpligtelser skal derfor ifølge Domstolen anses for at falde ind under udførelsen af denne arbejdstagers funktioner²².

45. Definitionen af »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 er baseret på tre kriterier, der i betragtning af Domstolens retspraksis synes at skulle anses for at være kumulative. Det drejer sig om det stedlige kriterium (at være på arbejdspladsen), autoritetskriteriet (at stå til arbejdsgiverens rådighed) og det erhvervsmæssige kriterium (at være under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver)²³.

46. Udelukkelsen af NCHD'ernes uddannelsestimer fra begrebet »arbejdstid« i dette direktivs betydning er efter min opfattelse i strid med direktiv 2003/88, for så vidt som de tre kriterier, der er angivet i den definition, der er indeholdt i den nævnte bestemmelse, er opfyldt for så vidt angår denne kategori af arbejdstagere.

47. Jeg indleder min undersøgelse med det sidste af de tre opregnede kriterier, hvori bestemmes, at arbejdstageren skal være under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver.

48. NCHD'ernes aktiviteter omfatter to hovedaspekter, nemlig dels ydelse af lægelig behandling, dels gennemførelsen af deres uddannelse. De får løn for såvel det første som det andet aspekt.

19 — Ibidem (præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).

20 — Ibidem (præmis 45).

21 — Kendelse Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis). Idet artikel 1-6 i direktiv 2003/88 i det væsentlige har samme ordlyd som artikel 1-6 i direktiv 93/104, har Domstolen i samme kendelse præciseret, at fortolkningen af dette fuldt ud kan overføres til direktiv 2003/88 (præmis 29).

22 — Ibidem (præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

23 — Jf. vedrørende dom Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437) kommentaren af C. Vigneau, *European Review of Private Law*, n° 13, bind 2, Kluwer Law International, Nederlandene, 2005, s. 219, navnlig på s. 220.

49. NCHD'erne udfører de to dele af deres aktiviteter hos to forskellige enheder. Dels har de en stilling på et hospital, dels er de tilknyttet en uddannelsesorganisation, hvilket alt sammen er underlagt HSE, der igennem aftaler indgået med uddannelsesorganisationerne organiserer og finansierer NCHD'ernes uddannelse²⁴.

50. Idet jeg henholder mig til det dokument, der er udarbejdet af HSE, med overskriften »Non Consultant Hospital Doctor (NCHD) – Job Specification« (»Ikke-specialiserede hospitalslæger (NCHD) – Stillingsbeskrivelse«²⁵), bemærkes, at den første del af NCHD'ernes aktiviteter bl.a. er kendetegnet ved følgende opgaver²⁶:

- »deltage som medlem af et tværfagligt team i lægelig behandling af patienterne«
- »stille diagnoser og behandle patienter«
- »foreskrive og fortolke diagnostiske tests«, og
- »indlede og overvåge behandling«.

51. NCHD'erne er således tydeligvis inddraget i ydelsen af lægelig behandling til patienterne.

52. Hvad angår den anden del, som vedrører NCHD'ernes uddannelse, består denne ifølge ordlyden af afsnittet i samme dokument med overskriften »Education and Training« (»Undervisning og praktik«), bl.a. af følgende opgaver²⁷:

- »deltage i obligatoriske og anbefalede uddannelsesprogrammer og i faglig udvikling i overensstemmelse med organisatoriske/faglige krav«
- »bevare og udvikle ekspertise og faglig viden ved aktivt at deltage i faglig videreuddannelse og -udvikling«
- »gøre tilfredsstillende fremskridt i hans/hendes uddannelse og udvikling i overensstemmelse med uddannelsesorganisationens krav«, og
- »deltage i krævede bedømmelser af mål og præstationer med den tilsynsførende konsulent/klinikdirektøren/chefen for den akademiske afdeling«.

53. NCHD'erne skal således følge et uddannelsesprogram hos et organ, der er godkendt hertil, og skal koordinere dette med deres arbejdsgiver, der skal udforme deres arbejdsskema på en måde, der sikrer, at uddannelsen gennemføres korrekt.

24 — Afsnit 15 i standardansættelseskontrakten, med overskriften »Training Supports« (»Finansiering af uddannelse«), bestemmer, at HSE dækker NCHD'ernes uddannelsesudgifter.

25 — Dette dokument er til rådighed på følgende internetadresse:
http://www.irishpsychiatry.ie/Libraries/PGT_HSE_Docs/HSE_Job_Specification_for_NCHD_Posts.sflb.aspx

26 — Jf. ligeledes afsnit 6 i standardansættelseskontrakten.

27 — Jf. ligeledes afsnit 8 i standardansættelseskontrakten.

54. Den tætte forbindelse mellem disse to aspekter af NCHD'ernes aktiviteter er med føje fremhævet i dokumentet med overskriften »Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training« (»Uddannelsesprincipper, der skal indarbejdes i de nye arbejdsvilkår for læger under uddannelse«)²⁸. Heri angives det, at der blandt de almindelige regler, der skal styre NCHD'ernes uddannelse, findes en regel om, at »praktik- og uddannelsesmuligheder på arbejdsstedet skal udnyttes og udvikles maksimalt«, og en regel om, at »der ikke må skabes en kunstig barriere mellem tjeneste og praktik«²⁹.

55. På trods af denne bekræftelse af, at der ikke er en vandtæt grænse mellem uddannelsen og ydelsen af lægelig behandling, vidner dette dokument om, at der eksisterer en praksis, der består i at udelukke de timer, som NCHD'erne bruger på deres uddannelse hos den organisation, der har uddannelsesopgaven, fra arbejdstiden. Således angiver punkt 9 i del I i det nævnte dokument, at »den tid, der bruges på uddannelse efter krav fra uddannelsesorganisationen og ikke fra arbejdsgiveren, medregnes ikke som arbejdstid med henblik på [direktiv 2003/88], men kan anses for betalt tid«. Endvidere præciserer punkt 15 i del I, at »tid, selv om denne hovedsageligt eller udelukkende kan anvendes til uddannelse (f.eks. »beskyttet« uddannelsesorlov) og ikke henhører under definitionen på »arbejdstid«, kan fortsat inkluderes i en kontrakt om lønnet beskæftigelse«. Endelig angiver punkt 3 i del II i samme dokument med overskriften »Principles relating to each Training Body« (»Principper vedrørende hver uddannelsesorganisation«), at »praktik og uddannelse uden for arbejdsstedet [...] normalt ikke kan anses som arbejdstid«.

56. En sådan udelukkelse af NCHD'ernes undervisningstimer fra begrebet »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 er efter min opfattelse i strid med sidstnævnte direktiv, idet den hviler på den betragtning, at NCHD'erne ikke er under udførelsen af deres beskæftigelse eller deres opgaver i denne bestemmelses betydning, når de følger deres uddannelse, således som den er udformet efter det program, der er udarbejdet af den organisation, der er godkendt hertil.

57. I modsætning til det billede, som Irland ønsker at fremstille i forbindelse med den nærværende sag, er aspektet af NCHD'ernes aktiviteter i forhold til ydelsen af lægelig behandling og aspektet i forbindelse med deres uddannelse ikke desto mindre uløseligt forbundne. Det hører nemlig med til NCHD'ens status at samle en teoretisk læring og en praktisk læring, at fortsætte med at udvikle deres videnskabelige kundskaber, alt imens disse anvendes i praksis. Det er netop denne tætte forbindelse mellem teori og praksis, som kvaliteten og effektiviteten af NCHD'ernes uddannelse afhænger af.

58. NCHD'ernes erhvervsuddannelse er således en del af deres aktiviteter, således at de skal anses for at være under udførelsen af deres beskæftigelse eller deres opgaver som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88, når de følger deres uddannelsesprogram, herunder uden for deres vagtperioder.

59. Der er derfor ingen objektiv grund til at sondre mellem de to aspekter af NCHD'ernes aktiviteter med henblik på beregningen af deres arbejdstid.

60. I øvrigt synes det stedlige kriterium om, at arbejdstageren skal befinde sig på arbejdet, efter min opfattelse at være opfyldt.

61. Uanset om uddannelsen nemlig finder sted på hospitalet eller i uddannelsesorganisationens lokaler, er det, der betyder noget, at NCHD'erne er forpligtet til i løbet af undervisningstimerne at forblive på et sted, som de ikke frit kan vælge, men som afhænger af det uddannelsesprogram, som de skal følge. Denne forpligtelse for NCHD'erne til at være fysisk til stede på et anvist sted i uddannelses timerne udgør en bundethed, der forhindrer dem i frit at dyrke deres personlige aktiviteter.

28 — *Medical Education and Training Group*, juli 2004. Det henvises bl.a. til dette dokument i fodnote 3 og 5 i standardansættelseskontrakten, og dokumentet er til rådighed internetadressen: http://smartr.org.uk/wp-content/uploads/2013/01/training_principles.pdf

29 — S. 5.

62. Hvad endelig angår det kriterium, hvorefter arbejdstageren skal stå til arbejdsgiverens rådighed, drejer det sig først og fremmest om et autoritetskriterium, der indebærer en permanent karakter af det underordningsforhold, der består mellem den første i forhold til den anden³⁰.

63. Når NCHD'erne imidlertid gennemfører deres uddannelse uden for vagtperioderne, er de dog stadig ikke fritaget fra deres arbejdsgivers ledelsesbeføjelser.

64. Inden for rammerne af det hierarkiske forhold, der består mellem NCHD'erne og deres arbejdsgiver, overvåges deres uddannelsesforløb nemlig fra arbejdsgiverens side.

65. Dette følger udtrykkeligt af afsnit 3 i standardansættelseskontrakten med overskriften »Reporting Relationship« (»Hierarkisk forhold«), hvori bestemmes:

»Det hierarkiske forhold mellem NCHD'eren og arbejdsgiveren sker gennem dennes tilsynsførende konsulent og klinikdirektøren (hvis der er en sådan). NCHD'eren kan *pålægges at rapportere* til den udpegede tilsynsførende konsulent/klinikdirektøren/chefen for den akademiske afdeling *om spørgsmål vedrørende lægeuddannelsen, lægepraktik og medicinsk forskning*. NCHD'eren rapporterer direkte til arbejdsgiveren som krævet«³¹.

66. På tilsvarende vis angives i afsnit 6, litra c), i standardansættelseskontrakten ligeledes:

»NCHD'eren har under ansættelsen ret til en jævnlig bedømmelse af hans præstationer – herunder præstationerne vedrørende [lægeuddannelsen og lægepraktik]/forskning – af og sammen med den tilsynsførende konsulent/klinikdirektøren/chefen for den akademiske afdeling.«

67. Denne overvågning af NCHD'ernes uddannelse fra arbejdsgiverens side hænger sammen med konstateringen af, at NCHD'ernes deltagelse i et uddannelsesprogram i medfør af afsnit 8, litra b), i standardansættelseskontrakten udgør en af de forpligtelser, som NCHD'erne er pålagt i henhold til den ansættelseskontrakt, de har indgået med deres arbejdsgiver. Efter min opfattelse følger der heraf, at arbejdsgiveren har ret til at sanktionere NCHD'ernes manglende gennemførelse af deres uddannelsesforpligtelser, således som disse fremgår af ansættelseskontrakten.

68. I øvrigt indtager arbejdsgiveren en vigtig rolle i forbindelse med den korrekte gennemførelse af denne uddannelse, som arbejdsgiveren skal fremme udførelsen af. I denne henseende bestemmes i afsnit 8, litra a), i standardansættelseskontrakten, at »med henblik på NCHD'ernes praktik og uddannelse og NCHD'ernes bevarelse af deres faglige kompetencer letter arbejdsgiveren, i givet fald, i overensstemmelse med kravene i lov af 2007 om praktiserende læger, den uddannelse/kompetencegaranti, der kræves for arbejdet som NCHD«. På tilsvarende vis bestemmer afsnit 8, litra c), i standardansættelseskontrakten ligeledes, at der foretages en koordinering mellem arbejdsgiveren og uddannelsesorganisationen i forbindelse med gennemførelsen af NCHD'ernes uddannelse, der skal indarbejdes i den arbejdsplan, der er udarbejdet af arbejdsgiveren³². Det påhviler således arbejdsgiveren at forene NCHD'ernes uddannelsesforpligtelse med de tjenestelige forpligtelser, der påhviler disse sidstnævnte.

30 — Jf. C. Vigneau, op.cit., hvis definition jeg har overtaget her, på s. 220.

31 — Min fremhævelse.

32 — Jf. ligeledes, i denne retning, »Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training«, op.cit. Punkt 16 i del I i dette dokument bestemmer, at »[a]rbejdsgivere skal lette beskyttet uddannelsestid for udpegede lærere og elever i anerkendte uddannelsesstillinger«. Punkt 26 i del I fastslår, at »[a]rbejdsplanerne skal lette de programmerede uddannelses- og praktikaktiviteter på og uden for arbejdsstedet«.

69. NCHD'ernes uddannelse har til formål at tilpasse disse sidstnævnte til deres stilling og har således et fagligt formål. Den tid, som NCHD'erne bruger på deres uddannelse, vil kun kunne betragtes som personlig tid, såfremt den fandt sted uden for ansættelsesforholdet, på en sådan måde, at de således frit kunne varetage deres private gøremål. Jeg har konstateret, at dette imidlertid ikke er tilfældet, idet arbejdsgiveren fortsat udøver sin myndighed i forbindelse med overvågningen af NCHD'ernes uddannelsesforløb. Endvidere følger sidstnævntes uddannelse ikke af et selvstændigt valg fra deres side om at bruge en del af deres personlige tid herpå. Eftersom NCHD'ernes uddannelsestid skal opfylde en faglig forpligtelse, der er under arbejdsgiverens direkte eller indirekte kontrol, udgør denne ikke en hvileperiode.

70. Jeg minder om, at direktiv 2003/88 har til formål at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Dette formål omfatter det forhold at garantere arbejdstagerne en minimumshvileperiode. Følgelig ville en udelukkelse af NCHD'ernes uddannelsestid fra opgørelsen af deres arbejdstid gribe ind i denne minimumshvileperiode og ville således være i strid med det nævnte formål³³. Med andre ord er direktiv 2003/88 til hinder for, at NCHD'ernes hvileperiode bliver beskåret på grund af, at deres uddannelsestimer udelukkes fra begrebet »arbejdstid« som omhandlet i direktivets artikel 2, nr. 1).

71. Jeg tilføjer, at den måde, hvorpå Domstolen har defineret begrebet hvileperiode, gør det nemt at forkaste den opfattelse, som Irland påberåber sig. I forhold til »tilsvarende kompenserende hvileperioder« som omhandlet i artikel 17, stk. 2 og 3, i direktiv 93/104 har Domstolen således præciseret, at disse perioder skal være kendetegnet ved den omstændighed, »at arbejdstageren i løbet af disse perioder ikke har nogen forpligtelse over for arbejdsgiveren, der kan forhindre ham i frit og uafbrudt at hellige sig sine egne interesser med henblik på at neutralisere de virkninger, som arbejdet har for hans sikkerhed og sundhed. Disse hvileperioder skal desuden følge umiddelbart efter den arbejdstid, som de har til formål at kompensere for, med henblik på at undgå, at der opstår en tilstand af træthed eller overanstrengelse hos arbejdstageren som følge af flere på hinanden følgende arbejdsperioder«³⁴. Domstolen har ligeledes præciseret, at »[f]or at kunne hvile sig effektivt skal arbejdstageren have mulighed for at være væk fra sit arbejde i et bestemt antal timer, der ud over at udgøre en uafbrudt periode også skal følge lige efter en arbejdsperiode, for at han kan slappe af og forvinde den træthed, der er uløseligt forbundet med udøvelsen af hans arbejdsopgaver«³⁵.

72. Hvileperioderne har således til formål at kompensere for den træthed, som arbejdsperioderne afstedkommer. Hvileperiodernes vigtige funktion ville blive undermineret, hvis NCHD'ernes uddannelsesperioder var omfattet heraf.

73. Det følger af disse betragtninger, at de tre kriterier i forbindelse med begrebet »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 efter min opfattelse er opfyldt. Følgelig skal de timer, som NCHD'erne skal bruge på deres uddannelse uden for vagtperioderne, anses for at udgøre »arbejdstid« som omhandlet i denne bestemmelse.

III – Forslag til afgørelse

74. Henset til ovenstående betragtninger foreslår jeg Domstolen at fastslå, at Irland ved i praksis at udelukke de uddannelsestimer, der for ikke-specialiserede hospitalslæger (»non-consultant hospital doctors«) ifølge arbejdsplanen er fastlagt uden for vagtperioderne, fra begrebet »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, nr. 1), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 **om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden** har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til denne bestemmelse og i henhold til dette direktivs artikel 3, 5 og 6.

33 — Jf. i denne retning vedrørende vagtperioder dom Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, præmis 49).

34 — Dom Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, præmis 94).

35 — Ibidem (præmis 95).