

VOREL

A BÍRÓSÁG VÉGZÉSE (ötödik tanács)

2007. január 11. *

A C-437/05. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Okresní soud v Českém Krumlově (Cseh Köztársaság) a Bírósághoz 2005. december 5-én érkezett, 2005. november 28-i határozatával terjesztett elő az előtte

Jan Vorel

és

a Nemocnice Český Krumlov

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: R. Schintgen tanácselnök (előadó), A. Borg Barthet és M. Ilešič bírák,

* Az eljárás nyelve: cseh.

főtanácsnok: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
hivatalvezető: R. Grass,

mivel eljárási szabályzata 104. cikke 3. §-ának első bekezdése alapján a Bíróság indokolt végzéssel kíván határozni,

a főtanácsnok meghallgatását követően,

meghozta a következő

Végzést

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 195., 41. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 27. o.) módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.; a továbbiakban: 93/104 irányelv), valamint a 93/104 irányelvet 2004. augusztus 2-től hatályon kívül helyező, és annak helyébe lépő, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a J. Vorel és munkáltatója, a Nemocnice Český Krumlov (Český Krumlov-i kórház, a továbbiakban: NČK) közötti jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya a „munkaidő” fogalmának a 93/104 és 2003/88 irányelvek szerint az orvos által a kórházban biztosított ügyelet tekintetében történő meghatározása, valamint az annak alapján járó díjazás.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

- 3 A 93/104 irányelvet az EK-Szerződés 118a. cikke (az EK-Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136–143. cikk lépett) alapján fogadták el, míg a 2003/88 irányelv az EK 137. cikket jelöli meg jogalként.
- 4 „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikknek megfelelően a 93/104 irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezésére tekintettel, és valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban alkalmazandó, a tengerészek kivételével.
- 5 A 93/104 irányelv 2. cikke a „Meghatározások” cím alatt ekként rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

- 1) »munkaidő«: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkaadó rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;
- 2) »pihenőidő«: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

[...]”

- 6 Az említett irányelv a 3–6. cikkében előírja azokat az intézkedéseket, amelyeket a tagállamoknak meg kell hozniuk annak biztosítására, hogy minden munkavállalót többek között minimális napi és heti pihenőidő, valamint szünet illessen meg, és szabályozza a maximális heti munkaidőt is.
- 7 A 93/104 irányelv eredeti változata 18. cikke (1) bekezdésének a) pontja alapján a tagállamoknak el kellett fogadniuk azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek voltak ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 1996. november 23-tól megfeleljenek, vagy biztosítaniuk kellett, hogy a szociális partnerek legkésőbb eddig az időpontig megállapodás útján megtegyék a szükséges intézkedéseket, valamint a tagállamoknak meg kellett tenniük az ahhoz szükséges lépéseket, hogy mindenkor biztosítani tudják az említett irányelvben megállapított rendelkezések teljesítését.
- 8 Amint kiderül az (1) preambulumbekzdéséből, a 2003/88 irányelv a kérdések tisztázása érdekében a 93/104 irányelv rendelkezéseinek egységes szerkezetbe foglalására irányul.
- 9 A 2003/88 irányelv a 28. cikke alapján 2004. augusztus 2-án lépett hatályba.
- 10 Az ugyanezen irányelv II. mellékletében szereplő táblázat alapján a 93/104 irányelv 1–6. cikke megfelel a 2003/88 irányelv 1–6. cikkének, mivel e rendelkezéseket végül is lényegében azonos kifejezésekkel fogalmazták meg.

A nemzeti szabályozás

- 11 A Cseh Köztársaságban a munka törvénykönyvéről szóló 65/1965. sz. törvény 83. cikke a 2004. május 1-jén hatályos változata szerint úgy határozza meg a

munkaidőt, mint „az az időtartam, amely alatt a munkavállaló köteles a munkáltató részére munkát végezni”, a pihenőidőt mint „az az időtartam, amely nem munkaidő”, az ügyeletet pedig mint „az az időtartam, amely alatt a munkavállaló készen áll arra, hogy a munkaszerződése alapján munkát végezzen, amelyet sürgős esetben a munkaidőn túl kell elvégezni.

12 A törvény „Ügyelet” című 95. cikkének a szövege a következő:

- „1) A munkavállaló munkaidőn túli esetleges sürgős munkavégzése az ügyelet feltétele. Az ügyeletet a munkavégzés helyén vagy a munkáltatóval megállapodott más helyen lehet ellátni.

- 2) A munkáltató legfeljebb évi 400 óra ügyeleti időben állapodhat meg a munkavállalóval. A munkáltató más helyen ellátott ügyeletben is megállapodhat a munkavállalóval. A megállapodás tárgyát képező ügyelet keretében a munkáltató elrendelheti, hogy a munkavállaló ügyeletet lásson el. Valamely vállalkozásnál kötött kollektív szerződésben az ügyelet korlátozható a munkahelyre, esetleg a munkavállalóval megállapodott más helyen ellátandó ügyelet is előírható.

- 3) Az ügyelet alatt történő munkavégzés esetén a munkavállaló fizetésre jogosult; az ügyelet alatti, a heti munkaidőt meghaladó munkavégzés egyenértékű a túlmunkával, és beleszámít a túlmunka maximális időtartamába.

- 4) Ha az ügyelet alatt nem történik munkavégzés, az nem számít bele a munkaidőbe; ezen időtartamért a munkavállaló külön rendelkezések (a módosított 1/1992. sz. törvény a fizetésről, az ügyelet díjazásáról és az átlagfizetésről, valamint a módosított 143/1992. sz. törvény a fizetésről, az állami szervezeteknél és szerveknél, valamint egyéb szervezeteknél és szerveknél ellátott ügyelet díjazásáról) alapján jogosult díjazásra.”

- 13 Az 1/1992. sz. törvény „Az ügyelet díjazása” című 15. cikke értelmében:

„Ha az ügyelet díjazását (a munka törvénykönyvének 95. cikke) nem rögzíti kollektív szerződés vagy munkaszerződés, a munkavállaló egy óra ügyeletért minimum az óránkénti átlagfizetése 20%-ára jogosult a munkahelyen töltött ügyeleti idő, vagy az óránkénti átlagfizetése 10%-ára a munkahelyén kívül töltött ügyeleti idő esetén.”

- 14 A 143/1992. sz. törvény 19. cikke „Az ügyelet díjazása” cím alatt ekként rendelkezik:

„1) A munkáltató a munkahelyen, munkaidőn kívül ellátott egyórányi ügyeletért (a munka törvénykönyvének 95. cikke) a túlmunka nélkül számított egy munkaóráért az ügyelet ellátásának hónapjában járó fizetés, egyéni pótlék és külön pótlék arányos részének 50%-ával, munkaszüneti napokon 100%-ával egyenértékű díjazást fizet a munkavállalónak.

- 2) A munkáltató a munkahelyen kívül és munkaidőn kívül ellátott egyórányi ügyeletért a túlmunka nélkül számított egy munkaóráért az ügyelet ellátásának hónapjában járó fizetés, egyéni pótlék és külön pótlék arányos részének 15%-ával, munkaszüneti napokon 25%-ával egyenértékű díjazást fizet a munkavállalónak.

- 3) Az ügyelet alatti munkavégzés esetén a munkavállaló fizetésre jogosult. Ebben az esetben nincs ügyeleti díj.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 15 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy J. Vorel az NČK által határozatlan idejű szerződés alapján foglalkoztatott orvos.

- 16 A 2004. május 1. és október 31. közötti időszakban az NČK ügyelet biztosítását kérte tőle a munkahelyén, amelyért az ügyeletre vonatkozó nemzeti szabályozás által kifejezetten előírt díjazásnak megfelelő díjazást fizette ki neki.

- 17 J. Vorel vitatja e díjazás kiszámításának módját az Okresní soud v Českém Krumlově (a Český Krumlov-i kerületi bíróság) előtt, és azt kéri, hogy ez utóbbi kötelezze az NČK-t 29 151 CZK kamatokkal növelt fizetési pótlék megfizetésére, mivel ez az összeg felel meg az említett időszak során általa végzett kórházi ügyeletért számára juttatott díjazás, és azon fizetés közötti különbségnek, amelyet akkor kellett volna számára kifizetni, ha az említett ügyeletet rendes munkavégzésként ismerték volna el.

- 18 J. Vorel kérelme a Bíróságnak a C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítéletén (EBHT 2003., I-8389. o.) alapszik, amely szerint az orvos által ellátott, a kórházban való fizikai jelenléttel járó ügyelet akkor is teljes egészében a 93/104 irányelv értelmében vett munkaidőnek számít, ha az érdekelt szabadon pihenhet a munkahelyén azon időtartamok alatt, amikor nem veszik igénybe a szolgáltatát. J. Vorel az említett ítéletből arra következtet, hogy a kórházi ügyelet címén általa végzett munka teljes időtartamát „munkaidőnek” kell minősíteni a 93/104 és 2003/88 irányelvek értelmében, amely azt vonja maga után, hogy ezen irányelveknek megfelelően az NČK-nak oly módon kell őt díjaznia, mintha ténylegesen munkát végzett volna, pedig ezen időtartam egy részét a tényleges munkára várva töltötte.
- 19 Az NČK viszont mindenekelőtt azzal érvel, hogy a J. Vorelnek járó díjazás kiszámítását illetően eleget tett a hatályos nemzeti jogszabályoknak, amelyek alapján azt az ügyeletet, amely alatt semmilyen munkavégzés nem történik, nem tekintik tényleges munkaidőnek minősülőnek, azonban bizonyos pénzügyi ellentételezés jár érte. Az NČK továbbá azt állítja, hogy a fent hivatkozott Jaeger-ügyben hozott ítélet annak megkövetelésére szorítkozik, hogy az ügyelet, amely alatt az orvos semmilyen tényleges munkát nem végez, ne minősüljön pihenőidőnek a 93/104 irányelv értelmében. Végül, szerinte jelenleg viták folynak a 2003/88 irányelv módosítása érdekében, többek között a munkaidő közösségi jogi fogalmáról.
- 20 Tekintettel arra, hogy a fenti körülmények szerint az általa elbírálandó jogvita kimenetele a közösségi jog értelmezésétől függ, az Okresní soud v Českém Krumlově akként határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„A 93/104 irányelvvel, valamint a [...] Jäger-ügyben hozott ítélettel való összeegyeztethetőség szempontjából a munkajogi kérdések vizsgálata során munkavégzésnek tekintendő-e az orvos által a munkahelyén ellátott ügyelet során a kórházban munkára várva töltött idő?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 21 Az eljárási szabályzat 104. cikkének 3. §-a alapján, amennyiben a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdésre a válasz egyértelműen levezethető az ítélkezési gyakorlatból, a Bíróság – a főtanácsnok meghallgatását követően – indokolt végzéssel bármikor határozhat, amelyben utal a vonatkozó ítélkezési gyakorlatra. A Bíróság úgy véli, az alapeljárásban ez az eset áll fenn.
- 22 A kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy a 93/104 és 2003/88 irányelveket úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan tagállami szabályozás, amely alapján az orvos által ellátott, a munkavégzés helyén fizikai jelenlétével járó ügyelet ideje, amely alatt nem végez semmilyen tényleges munkát, egyrészt nem minősül munkaidőnek az irányelvek értelmében, másrészt pedig a tényleges munkavégzésre alkalmazandónál alacsonyabb mértékű díjazás jár érte.
- 23 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy a 93/104 irányelv célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján. E közösségi szintű harmonizációnak a munkaidő megszervezése területén az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő átlagos tartamára 48 órás felső határt állapít meg, amely kifejezetten magában foglalja a túlmunkát is. Az irányelvnek a maximális heti munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző követelményei a közösségi szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyeknek előnyeiből valamennyi munkavállalónak részesülnie kell (lásd a C-14/04. sz., Dellas

és társai ügyben 2005. december 1-jén hozott ítélet [EBHT 2005., I-10253. o.] 40., 41. és 49. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

- 24 Ami a 93/104 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalmát közelebbről illeti, a Bíróság már több alkalommal is úgy ítélte meg, hogy az az irányelv meghatározása szerint minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, valamint hogy a pihenőidőn e fogalom ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást (a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 42. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 25 Ebben az összefüggésben a Bíróság pontosította egyrészt, hogy a 93/104 irányelv nem rendelkezik a munkaidő és pihenőidő közötti közbenső kategóriáról, másrészt pedig, hogy a munkavállaló által végzett munka intenzitása vagy a munkavállaló teljesítménye nem szerepelnek az ezen irányelv értelmében vett „munkaidő” jellemzői között (a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 43. pontja).
- 26 A Bíróság e tekintetben azt is megállapította, hogy a „munkaidő” és a „pihenőidő” 93/104 irányelv értelmében vett fogalma közösségi jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján kell meghatározni az említett irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely minimumkövetelmények bevezetésével a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányul. Csak az ilyen autonóm értelmezés biztosíthatja ugyanis az említett irányelv teljes körű érvényesülését, valamint e fogalmak egységes alkalmazását valamennyi tagállamban (lásd a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 44. és 45. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

- 27 Bíróság ebből azt a következtetést vonta le, hogy a munkavállaló által ellátott, a munkáltató létesítményében való fizikai jelenlétével járó ügyelet idejét teljes egészében a 93/104 irányelv értelmében vett „munkaidőnek” kell tekinteni, függetlenül a munkavállaló által az ügyelet alatt ténylegesen elvégzett munkától (lásd a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 46. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 28 Az a tény tehát, hogy az ügyelet bizonyos tevékenység nélküli időszakokat foglal magában, ebben az összefüggésben semmilyen jelentőséggel nem rendelkezik. A döntő tényező ugyanis annak megítélése tekintetében, hogy a 93/104 irányelv értelmében vett „munkaidő” fogalmának jellemzői együtt vannak-e a munkavállalók által a tényleges munkavégzés helyén ellátott ügyelet esetében, az a tény, hogy kötelesek fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, ez utóbbi rendelkezésére állni, és szükség esetén azonnal képesnek kell lenniük megfelelő szolgáltatás nyújtására. Ezért e kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mint amelyek a munkavállalók feladatainak ellátását jelentik (lásd a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 47. és 48. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 29 Figyelembe véve, hogy a 2003/88 irányelv 1–6. cikkét lényegében azonos kifejezésekkel fogalmazták meg, mint a 93/104 irányelv 1–6. cikkét, utóbbinak a jelen végzés 24–28. cikkében felidézett értelmezése teljes mértékben alkalmazható a 2003/88 irányelvre.
- 30 Azon körülmény, hogy az Európai Unió Tanácsában jelenleg munka folyik a 2003/88 irányelv esetleges módosítása érdekében, egyáltalán nem releváns e tekintetben, annál is inkább, mivel az alapügyben szóban forgó munkavégzések 2004-ben történtek.
- 31 Következésképp meg kell állapítani, hogy az orvos által a munkahelyén ellátott ügyelet keretében azon időtartamoknak, amelyek alatt az elvégzendő tényleges

munkára vár, teljes egészében munkaidőnek, és adott esetben a 93/104 és 2003/88 irányelvek értelmében túlmunkának kell minősülnie a munkavállalók munka- és pihenőidejére vonatkozóan az ezen irányelvek által előírt és a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelmére irányuló minimumkövetelmények betartásának biztosítása érdekében.

- 32 Ami az olyan rendszernek a munkavállalók díjazásának szintjére való kihatását illeti, mint amelyről az alapügyben szó van, a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy az olyan különös eset kivételével, mint a 93/104 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésében említett éves fizetett szabadság (lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítéletet [EBHT 2001., I-4881. o.]; a C-131/04. és C-257/04. sz., Robinson-Steele és társai egyesített ügyekben 2006. március 16-án hozott ítéletet [EBHT 2006., I-2531. o.] és a C-124/05. sz., Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. április 6-án hozott ítéletet [EBHT 2006., I-3423. o.]), az említett irányelv a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak szabályozására szorítkozik, oly módon, hogy főszabály szerint nem alkalmazható a munkavállalók díjazására (lásd a fent hivatkozott Dellas és társai ügyben hozott ítélet 38. pontját).
- 33 E tekintetben hozzá kell fűzni, hogy a fent hivatkozott Jaeger-ügyben hozott ítéletben, amelyre a kérdést előterjesztő bíróság a Bíróság elé terjesztett kérdésben hivatkozik, a Bíróság a 26. pontban kifejtette, hogy az ítélet alapjául szolgáló alapjogvita a kártérítési feltételek kivételével kizárólag az ügyletre vonatkozó munkajogi szempontokat érintette.
- 34 Továbbá, a jelen végzés 32. pontjában felidézett értelmezés az indokolás azonossága folytán alkalmazható a 2003/88 irányelvre.
- 35 Ilyen körülmények között a 93/104 és 2003/88 irányelvekkel nem ellentétes az olyan tagállami szabályozás alkalmazása, amely a munkavállaló díjazása céljából és az általa a munkahelyén ellátott ügylet tekintetében eltérő módon veszi figyelembe azon időtartamokat, amelyek alatt tényleges munkavégzés történt, és azokat, amelyek alatt

semmilyen tényleges munkát nem végzett a munkavállaló, amennyiben az ilyen rendszer teljes mértékben biztosítja a munkavállalóknak az említett irányelvek által utóbbiak egészségének és biztonságának hatékony védelme érdekében biztosított jogok hatékony érvényesülését.

36 Az előző megállapítások összességére tekintettel, a kérdésre adandó válasz az, hogy a 93/104 és 2003/88 irányelveket a következőképpen kell értelmezni:

- azokkal ellentétes az a tagállami szabályozás, amely szerint az orvos által ellátott, a munkavégzés helyén fizikai jelenlétével járó ügylet ideje, amely alatt nem végez semmilyen tényleges munkát, nem minősül teljes egészében „munkaidőnek” az irányelvek értelmében;

- azokkal nem ellentétes annak a tagállami szabályozásnak az alkalmazása, amely a munkavállaló díjazása céljából és az általa a munkahelyén ellátott ügylet tekintetében eltérő módon veszi figyelembe azon időtartamokat, amelyek alatt tényleges munkavégzés történt, és azokat, amelyek alatt semmilyen tényleges munkát nem végzett a munkavállaló, amennyiben az ilyen rendszer teljesen biztosítja a munkavállalóknak az említett irányelvek által a munkavállalók egészségének és biztonságának hatékony védelme érdekében biztosított jogok hatékony érvényesülését.

A költségekről

37 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

A 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 93/104/EK tanácsi irányelvet, valamint a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet a következőképpen kell értelmezni:

- azokkal ellentétes az a tagállami szabályozás, amely szerint az orvos által ellátott, a munkavégzés helyén fizikai jelenlétével járó ügyelet ideje, amely alatt nem végez semmilyen tényleges munkát, nem minősül teljes egészében „munkaidőnek” az irányelvek értelmében;

- azokkal nem ellentétes annak a tagállami szabályozásnak az alkalmazása, amely a munkavállaló díjazása céljából és az általa a munkahelyén ellátott ügyelet tekintetében eltérő módon veszi figyelembe azon időtartamokat, amelyek alatt tényleges munkavégzés történt, és azokat, amelyek alatt semmilyen tényleges munkát nem végzett a munkavállaló, amennyiben az ilyen rendszer teljesen biztosítja a munkavállalóknak az említett irányelvek által a munkavállalók egészségének és biztonságának hatékony védelme érdekében biztosított jogok hatékony érvényesülését.

Aláírások