



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
YVES BOT IŠVADA,
pateikta 2015 m. kovo 19 d.¹

Byla C-87/14

**Europos Komisija
prieš**

Airiją

„Valstybės įsipareigojimų neįvykdymas — Direktyva 2003/88/EB — Tam tikri darbo laiko organizavimo aspektai — Sąvoka „darbo laikas“ — Mokomąją praktiką atliekantys gydytojai“

I – Įvadas

1. Savo ieškiniu Europos Komisija prašo Teisingumo Teismo pripažinti, kad, netaikydama 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų² mokomąją praktiką atliekančių gydytojų, dar vadinamų nekonsultuojančiais ligoninių gydytojais (anglų k. *non-consultant hospital doctors*, toliau – NCHD), darbo laikui organizuoti, Airija neįvykdė įsipareigojimų pagal minėtos direktyvos 3, 5, 6 straipsnius ir 17 straipsnio 2 ir 5 dalis.

2. Kiek tai susiję su NCHD, Airija perkėlė Direktyvą 2003/88 į nacionalinę teisę 2004 m. taisyklėmis dėl Europos Bendrijų (darbo laiko organizavimas) (mokomąją praktiką atliekančių gydytojų veikla) (*European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations 2004*, su pakeitimais, padarytais 2010 m. taisyklėmis (toliau – 2004 m. taisyklės).

3. Siekdamas išspręsti ginčą dėl NCHD darbo laiko, *Irish Medical Organisation* (Airijos gydytojų federacija), kuri atstovauja visiems veiklą Airijos teritorijoje vykdančioms gydytojams, ir *Health Service Executive* (Sveikatos paslaugų institucija, toliau – HSE), viešoji institucija, atstovaujanti sveikatos institucijoms, 2012 m. sausio 22 d. pasirašė susitarimą – prie jo pridėta kolektyvinė sutartis, sudaryta tų pačių šalių³, taip pat tipinę NCHD darbo sutartį⁴.

4. Minėtos tipinės darbo sutarties preambulėje NCHD apibūdinami taip:

„Šioje sutartyje [NCHD] reiškia asmenis, įdarbintus Airijos visuomenės sveikatos įstaigoje kaip „Interns“, „Senior House Officers“, „Registrars“, „Senior Registrars“, „Specialist Registrars“ [profesiniai pavadinimai, atitinkantys medikų karjeros lygį, be kita ko, pagal įgytą išsilavinimą] ar užimantys kitas pareigas ir teikiantys medicines ar odontologijos paslaugas ir (arba) atliekantys mokomąją medicinos ar odontologijos praktiką, tačiau neįdarbinti kaip „Consultants“.“

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381.

3 — Toliau – kolektyvinė sutartis.

4 — Toliau – tipinė darbo sutartis.

5. Pagal kolektyvinės sutarties 3 straipsnio a punktą darbo grafike numatytas mokomosios praktikos laikas, neįeinantis į budėjimo laiką, neturi būti įskaičiuojamas į darbo laiką.

6. Komisija mano priešingai, t. y. kad toks mokomosios praktikos laikas yra „darbo laikas“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą.

7. Komisijos ieškinys Airijai dėl išipareigojimų neįvykdymo grindžiamas keliais kaltinimais. Tačiau šioje išvadoje daugiausia dėmesio skirsiu tik vienam kaltinimui, susijusiam su kolektyvinės sutarties 3 straipsnio a punkto nesuderinamumu su Direktyva 2003/88. Iš tiesų šiuo kaltinimu keliamas naujas teisės klausimas, susijęs su sąvokos „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 1 punktą, išaiškinimu. Taigi Teisingumo Teismas turės nuspręsti, ar Direktyvą 2003/88 atitinka tai, kad į sąvoką „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 punktą, neįtraukiamas laikas, kurį NCHD skiria mokomajai praktikai ir kuris neįeina į budėjimo laiką.

8. Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje „Apibrėžimai“ numatyta:

„Šioje direktyvoje vartojami šie apibrėžimai:

1. „darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje [dirba], yra darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

<...>“

9. Darbo laiko sąvokos apibrėžtis Direktyvos 2003/88 sistemoje yra ypač svarbi, nes ji lemia kitų šios direktyvos nuostatų, pavyzdžiui, jos 3, 5 ir 6 straipsnių, taikymą.

10. Direktyvos 2003/88 3 straipsnyje „Dienos poilsis“ nustatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.“

11. Tos pačios direktyvos 5 straipsnio „Savaitės poilsio laikas“ pirmoje pastraipoje numatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodytų 11 kasdienio poilsio valandų.“

12. Minėtos direktyvos 6 straipsnyje „Maksimalus savaitės darbo laikas“ nustatyta:

„Valstybės narės imasi [būtinų] priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą:

<...>

b) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos.“

13. Komisija pažymi, kad NCHD mokomosios praktikos veikla yra jų darbo ir profesinio statuso dalis, kaip tai matyti iš tipinės darbo sutarties, visų pirma iš jos 8 straipsnio „Medical Education and Training“ („Medicinos mokymasis ir praktika“) nuostatų. Šie gydytojai privalo atlikti mokomąją praktiką pagal savo darbo sutarties sąlygas.

14. Be to, Komisija pažymi, kad sutartyje dėl mokomosios praktikos laiko vertinimo, pridėtoje prie kolektyvinės sutarties, išskiriamos trys mokomosios praktikos laiko rūšys:

- mokomosios praktikos ne darbo vietoje laikas, kuris yra apsaugotas ir įtrauktas į mokomosios praktikos programą;
- švietimo ir mokymo veikla, reguliariai (kas savaitę arba kas dvi savaites) organizuojama vietoje, pavyzdžiui, konferencijos, mokslininkų suvažiavimai ir sergamumo bei mirtingumo apžvalgos, ir
- mokslinių tyrimų, tiriamoji veikla ir kt.

15. Komisija mano, kad, jeigu mokomosios praktikos veiklos yra reikalaujama pagal mokomosios praktikos programą ir jeigu ji vykdoma šioje programoje nustatytoje vietoje, pagal Direktyvą 2003/88 ją reikia įskaičiuoti į „darbo laiką“. Komisijos teigimu, taip yra sutartyje dėl mokomosios praktikos laiko vertinimo apibrėžtų pirmų dviejų mokomosios praktikos laiko rūšių atveju. Tačiau laikas, skirtas namuose vykdomai tiriamajai ir mokslinių tyrimų veiklai, nelaikomas „darbo laiku“, todėl pagal minėtą direktyvą jį galima įtraukti į „poilsio laiką“. Atrodo, taip yra trečiosios mokomosios praktikos laiko rūšies atveju.

16. Komisija dar nurodo, kad tai, jos darbo grafike įrašytas konkretus laikas, skirtas mokomosios praktikos veiklai, niekaip nekeičia to, kad tai iš esmės yra „darbas“.

17. Komisija taip pat pabrėžia ypatingą darbo laiko ribojimo ir minimalaus poilsio laiko nustatymo vaidmenį gydytojams, siekiant apsaugoti šių gydytojų ir jų pacientų sveikatą ir užtikrinti saugą. Jos teigimu, sąvokos „darbo laikas“ aiškinimas siaurai, kaip siūlo Airija, neįtraukiant mokomosios praktikos veiklos, neatitiktų nei pagal Direktyvą 2003/88 suteikiamų pagrindinių socialinių teisių, nei jos tikslo apsaugoti darbuotojų sveikatą ir saugą.

18. Todėl Komisija mano, kad kolektyvinės sutarties 3 straipsnio a punktas neatitinka Direktyvos 2003/88, visų pirma jos 3, 5 ir 6 straipsnių, nuostatų.

19. Airija atsako, kad darbo grafike numatyto į budėjimo laiką neįeinančio mokomosios praktikos laiko, kuris yra saugomas mokomosios praktikos laikas, nereikia įskaičiuoti į „darbo laiką“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą.

20. Tiesa, Airija pripažįsta, kad NCHD darbas ir mokomoji praktika gali būti glaudžiai susiję. Vis dėlto, jos teigimu, abi sąvokos iš esmės skiriasi, visų pirma atsižvelgiant į saugomą mokomosios praktikos laiką, kaip yra ir šioje byloje. Iš tiesų Airija pažymi, kad šiomis aplinkybėmis NCHD nėra darbdavio žinioje ir nevykdo savo veiklos ar pareigų.

21. Airija paaiškina, kad, nors mokomosios praktikos laikas yra registruojamas ir iš tikrųjų įtrauktas į darbo grafiką siekiant užtikrinti, kad jis būtų apsaugotas kaip NCHD darbo laikas ir kad darbdavys galėtų racionaliai planuoti savo veiklą, aiškiai suprantama, kad šis laikas atskirtas nuo darbo „veiklos ar pareigų“ arba jo neapima darbo „veikla ar pareigos“.

22. Airijos teigimu, iš Sprendimo *Simap*⁵ darytina išvada, kad darbo laiko sąvoka iš esmės siejama su faktiniu darbo pareigų ir veiklos vykdymu arba pasirengimu ją vykdyti darbo vietoje. Be to, iš Sprendimo *Jaeger*⁶ 63 punkto matyti, kad nustatant, ar darbo laikas atitinka Direktyvoje 2003/88 numatytos sąvokos „darbo laikas“ apibrėžtį, būtina, kad gydytojas būtų darbdavio žinioje ir nustatytoje vietoje, paprastai, tačiau ne išimtinai darbe, kad galėtų teikti su savo darbu susijusias paslaugas ir (arba) vykdyti su juo susijusią veiklą.

23. Tačiau iš kolektyvinės sutarties 3 straipsnio a punkto ir jos priedo aiškiai matyti, kad saugomas savaitinis mokomosios praktikos laikas – tai laikas, kai NCHD nebudi, nevykdo veiklos ar pareigų, susijusių su savo darbu, ir nėra faktiškai pasirengęs vykdyti šią veiklą ar pareigas. Dėl saugomo šios mokomosios praktikos pobūdžio neabejotinai atmetamas pasirengimas darbui. Be to, tai, kad už šį mokomosios praktikos laiką yra mokamas atlyginimas, nors gydytojas ir nedirba arba nėra pasirengęs dirbti, paprasčiausiai atspindi mokomąją praktiką atliekančių gydytojų ypatingą padėtį ir yra viena iš jiems suteikiamų lengvatų.

24. Airijos teigimu, yra esminis skirtumas tarp, viena, saugomo mokomosios praktikos laiko, kuris suponuoja fizinį buvimą darbo vietoje, ir, kita, budėjimo laiko, kada reikalaujama fiziškai būti darbo vietoje, ir jį Teisingumo Teismas nagrinėjo sprendimuose *Simap*⁷ ir *Jaeger*⁸, be to, 2004 m. taisyklėse jis aiškiai apibrėžiamas kaip darbo laikas. Nors budintis gydytojas yra pasirengęs dirbti ir jam gali tekti atlikti su savo darbu susijusią veiklą ir pareigas, gydytojas, kuris atlieka saugomą mokomąją praktiką, nėra pasirengęs dirbti ir negali vykdyti savo veiklos ar pareigų. Dėl šios priežasties šio mokomosios praktikos laiko pagal 2004 m. taisyklės arba Direktyvą 2003/88 negalima laikyti „darbo laiku“.

25. Komisijos argumentai grindžiami iš esmės klaidingu NCHD mokomosios praktikos reikalavimų ir jų įprastų pareigų pagal darbo sutartį santykio suvokimu. Priešingai, nei teigia Komisija savo dublike, NCHD mokomosios praktikos reikalavimai neįeina į jų darbą, suprantant jį kaip darbdavio nustatytas ar kontroliuojamas pareigas. Kaip matyti iš tipinės darbo sutarties 2 ir 8 straipsnių, tai veikiau yra esminiai teisės aktuose įtvirtinti reikalavimai, kuriuos privalo tenkinti visi NCHD, kad galėtų būti laikomi praktikuojančiais gydytojais pagal 2007 m. įstatymą dėl praktikuojančių gydytojų (*Medical Practitioners Act 2007*). NCHD ir jų mokymo įstaigos santykis yra atskiras ir skiriasi nuo NCHD ir jų darbdavio tarpusavio santykio.

26. Kaip nurodyta tipinės darbo sutarties 8 straipsnio a punkte, darbdavys prireikus turėtų tik palengvinti privalomą mokomąją praktiką ir (arba) užtikrinti kompetenciją, reikalingą NCHD pareigoms. Nors darbdavys siūlo sistemą, pagal kurią NCHD gali atlikti mokomąją praktiką, jis nevadovauja šios praktikos procesui, nenustato, nei kokia veikla NCHD turi užsiimti per mokomąją praktiką, nei NCHD pažangos atliekant šią praktiką, be to, jis nenustato ir jos vietos. Šiuos klausimus sprendžia NCHD mokomosios praktikos įstaigos arba patys NCHD.

27. Įtraukiant konkretų mokomosios praktikos veiklos laiką į darbo grafiką siekiama, kad NCHD būtų lengviau vykdyti savo pareigas pagal 2007 m. įstatymą dėl praktikuojančių gydytojų ir užtikrinti visišką aiškumą, susijusį su NCHD laiko organizavimu, ir jiems patiems, ir darbdaviams, ir šiuo tikslu užtikrinti veiksmingą paslaugų teikimą.

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.

II – Vertinimas

28. Direktyvos 2003/88 tikslas – nustatyti minimalius reikalavimus, kurie skirti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti, būtent derinant nacionalinės teisės aktus, reglamentuojančius darbo laiką. Šiuo darbo laiko organizavimo taisyklių suderinimu Europos Sąjungos lygmeniu siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą suteikiant jiems minimalų poilsio laiką, ypač dienos ir savaitės poilsį, bei atitinkamas poilsio pertraukas ir numatant maksimalią 48 valandų vidutinio savaitės darbo laiko ribą, t. y. maksimalų darbo laiką, kuris, kaip yra aiškiai patikslinta, apima ir viršvalandžius⁹.

29. Atsižvelgiant į šį pagrindinį tikslą, kiekvienam darbuotojui reikia suteikti atitinkamus poilsio laikotarpius, jie turi būti ne tik veiksmingi, t. y. per juos atitinkami asmenys galėtų pailsėti nuo darbe patirto nuovargio, bet ir prevencinio pobūdžio, t. y. jie turi kuo labiau sumažinti pavojų, kad bus pakenkta darbuotojų saugai ir sveikatai, kuris gali kilti, jei darbuotojas be būtino poilsio dirbs kelis darbo laikotarpius¹⁰.

30. Įvairūs Direktyvos 2003/88 reikalavimai maksimalios darbo trukmės ir minimalaus poilsio laiko srityje yra ypač svarbios Sąjungos socialinės teisės normos, kurios, kaip būtiniausios apsauginės nuostatos, turėtų būti užtikrintos kiekvienam darbuotojui kaip minimalus reikalavimas, būtinas darbuotojo saugai ir sveikatai užtikrinti¹¹.

31. Nors iš pradžių mokomąją praktiką atliekančių gydytojų veikla nebuvo įtraukta į 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų¹² taikymo sritį, vėliau ši veikla įtraukta į šios direktyvos taikymo sritį Direktyva 2000/34/EB¹³.

32. 1997 m. liepos 15 d. Baltojoje knygoje dėl sektorių ir veiklos rūšių, nepatenkančių į Direktyvos dėl darbo laiko taikymo sritį¹⁴, Komisija pabrėžė, kad „mokomąją praktiką atliekančių gydytojų darbo laikas daugelyje šalių paprastai viršija 55 valandas per savaitę“¹⁵. Jos teigimu, iš to darytina išvada, kad „kyla akivaizdi grėsmė <...> daugelio mokomąją praktiką atliekančių gydytojų sveikatai ir saugai. Kadangi šie gydytojai tiesiogiai dalyvauja gydymo procedūrose ir priimančios gydymo sprendimus, susijusius su pacientais, gali kilti pavojus ir pastarųjų saugai“¹⁶.

33. Siekiant atsižvelgti į galimus valstybių narių patiriamus sunkumus siekiant suderinti nuostatas dėl darbo laiko su savo įsipareigojimais sveikatos ir medicininės priežiūros paslaugų teikimo organizavimo srityje, mokomąją praktiką atliekantys gydytojai į Direktyvos 93/104 taikymo sritį buvo įtraukiami laipsniškai.

34. Pagal Direktyvą 2003/88 atlikus kodifikavimą, jos 17 straipsnio 5 dalyje įtvirtintos pereinamojo laikotarpio nuostatos. Iš jos, iš esmės, matyti, kad galimos leidžiančios nukrypti nuostatos susijusios su šios direktyvos 6 straipsniu („Maksimalus savaitės darbo laikas“) ir 16 straipsnio („Pamatiniai laikotarpiai“) b punktu ir jas leidžiama taikyti tik pereinamuoju penkerių metų laikotarpiu, kuris prasideda nuo 2004 m. rugpjūčio 1 d. ir gali būti pratęstas dvejiems metams, o vėliau – dar vieniems metams.

9 — Nutartis *Grigore* (C-258/10, EU:C:2011:122, 40 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

10 — Sprendimas *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 92 punktas).

11 — Nutartis *Grigore* (C-258/10, EU:C:2011:122, 41 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

12 — OL L 307, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197.

13 — 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva, iš dalies keičianti Direktyvą 93/104 (OL L 195, p. 41; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 27).

14 — COM(97) 334 *final*

15 — 64 punktas.

16 — 65 punktas.

35. Iš šio glausto mokomąją praktiką atliekantiems gydytojams taikomų teisės aktų raidos aprašymo matyti, kad, pasibaigus pereinamajam laikotarpiui, šios kategorijos gydytojams yra privalomos visos Direktyvos 2003/88 normos, susijusios su darbo laiko organizavimu.

36. Be to, reikia pažymėti, kad šios direktyvos nuostatose, kurios yra specialiai skirtos mokomąją praktiką atliekantiems gydytojams, konkrečiai jų darbo laikas neapibrėžiamas, o ir kokia nors jų veikla nėra neįtraukta į šią sąvoką.

37. Taigi turi būti taikoma bendroji apibrėžtis, pateikta Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punkte.

38. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas yra ne kartą nusprendęs, kad šioje direktyvoje sąvoka „darbo laikas“, kaip ji suprantama minėtoje nuostatoje, apibrėžiama kaip bet kuris laikotarpis, per kurį darbuotojas dirba, yra darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir kad tą pačią sąvoką reikia suprasti priešingai nei poilsio laiką, nes abi šios sąvokos nesietinos viena su kita¹⁷.

39. Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas yra patikslinęs, pirma, kad Direktyvoje 2003/88 nenustatyta tarpinė kategorija tarp darbo ir poilsio laikotarpių ir, antra, kad tarp elementų, apibūdinančių „darbo laiko“ sąvoką, kaip ji suprantama pagal direktyvą, nėra darbuotojo atlikto darbo intensyvumo ar jo našumo¹⁸.

40. Taigi minėtoje direktyvoje nenumatyti „pilkieji laikotarpiai“, kurie įsiterptų į darbo ir poilsio laiką. Pagal Sąjungos teisės aktų leidėjo nustatytą sistemą Teisingumo Teismas laikėsi dvilypio požiūrio, pagal kurį tai, kas nepatenka į darbo laiko sąvoką, patenka į poilsio laiko sąvoką, ir atvirkščiai.

41. Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos, kaip jos suprantamos pagal Direktyvą 2003/88, yra Sąjungos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skatinančius darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimą, sistema ir tikslu. Iš tiesų tik toks savarankiškas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse¹⁹.

42. Be to, reikia priminti, kad Direktyvos 2003/88 2 straipsnio nėra tarp tų jos nuostatų, nuo kurių leidžiama nukrypti²⁰.

43. Dėl gydytojų Teisingumo Teismas iš to daro išvadą, kad visas budėjimas, per kurį darbuotojas fiziškai turi būti darbdavio įstaigoje, turi būti laikomas „darbo laiku“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvą 2003/88, neatsižvelgiant į atitinkamo darbuotojo realiai atliktą darbą per šį budėjimą²¹.

44. Teisingumo Teismo teigimu, šiomis aplinkybėmis visiškai nesvarbu, ar per budėjimus būna tam tikras neaktyvus laikas. Iš tikrųjų lemiamas veiksnys vertinant, ar darbuotojo budėjimas, t. y. darbo vietoje praleistas laikas, turi „darbo laiko“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvą 2003/88, pagrindinių požymių, yra tas, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir būti jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Taigi, kaip nurodė Teisingumo Teismas, dėl šios priežasties šias pareigas reikia priskirti prie šio darbuotojo pareigų vykdymo²².

17 — Nutartis *Grigore* (C-258/10, EU:C:2011:122, 42 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

18 — Ten pat (43 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

19 — Ten pat (44 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

20 — Ten pat (45 punktas).

21 — Nutartis *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, 27 punktas ir jame nurodyta teismo praktika). Kadangi Direktyvos 2003/88 1–6 straipsniai suformuluoti iš esmės taip pat kaip ir Direktyvos 93/104 1–6 straipsniai, Teisingumo Teismas toje nutartyje patikslino, kad Direktyvos 93/104 aiškinimą galima visiškai pritaikyti aiškinant Direktyvą 2003/88 (29 punktas).

22 — Ten pat (28 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

45. Sąvokos „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, apibrėžtis grindžiama trimis kriterijais, kuriuos, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo praktiką, reikėtų laikyti kumuliaciniais. Tai yra erdvės kriterijus (būti darbo vietoje), pavaldumo kriterijus (būti darbdavio žinioje) ir profesinis kriterijus (vykdyti savo veiklą ar pareigas)²³.

46. Manau, NCHD mokomosios praktikos laiko neįtraukimas į sąvoką „darbo laikas“, kaip ji suprantama minėtoje nuostatoje, prieštarauja Direktyvai 2003/88, jeigu, kiek tai susiję su šia darbuotojų kategorija, yra tenkinami minėtoje nuostatoje pateiktoje apibrėžtyje nurodyti trys kriterijai.

47. Pirmiausia analizuosiu paskutinį iš nurodytų trijų kriterijų, pagal kurį reikalaujama, kad darbuotojas vykdytų savo veiklą ar pareigas.

48. NCHD veikla apima du pagrindinius aspektus, t. y., pirma, medicininės priežiūros paslaugų teikimą ir, antra, jų atliekamą mokomąją praktiką. Jiems mokama ir už pirmąjį, ir už antrąjį veiklos elementą.

49. NCHD abu savo veiklos aspektus vykdo dviejose įstaigose. Pirma, jie yra paskirti į ligoninę, ir, antra, jie yra susieti su mokomosios praktikos įstaiga, ir visus juos prižiūri HSE, kuri, sudarydama sutartis su mokomosios praktikos įstaigomis, organizuoja ir finansuoja NCHD mokomąją praktiką²⁴.

50. Pažvelgus į HSE parengtą dokumentą „Non Consultant Hospital Doctor (NCHD) – Job Specification“ („Nekonsultuojantys ligoninės gydytojai (NCHD) – Pareigų aprašymas“)²⁵ matyti, kad į pirmąjį NCHD veiklos aspektą konkrečiai įeina tokios užduotys²⁶:

- „kaip daugiafunkcinės komandos nariams dalyvauti teikiant medicininės priežiūros paslaugas pacientams“;
- „nustatyti diagnozę ir gydyti pacientus“;
- „skirti ir aiškinti diagnostinius tyrimus“;
- „skirti ir prižiūrėti gydymą“.

51. Taigi NCHD visavertiškai dalyvauja teikiant medicininės priežiūros paslaugas pacientams.

52. Kalbant apie antrąjį aspektą, susijusį su NCHD mokomąja praktika, pažymėtina, kad to paties dokumento skirsnyje „Education and Training“ („Mokymasis ir praktika“) nurodomos tokios jos užduotys²⁷:

- „dalyvauti privalomose ir rekomenduojamose mokymo ir profesinio tobulėjimo programose pagal organizacinius ar profesinius reikalavimus“;
- „išlaikyti ir plėsti profesinę patirtį ir žinias aktyviai nuolat mokantis ir tobulėjant“;
- „pakankamai progresuoti mokantis ir tobulėjant, kaip numatyta mokomosios praktikos įstaigos keliamuose reikalavimuose“;

23 — Dėl Sprendimo *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437) žr. C. Vigneau komentarą, *European Review of Private Law*, Nr. 13, vol. 2, Kluwer Law International, Nyderlandai, 2005, p. 219, konkrečiai p. 220.

24 — Tipinės darbo sutarties 15 straipsnyje „Training Supports“ („Mokomosios praktikos finansavimas“) numatyta, kad HSE padengia NCHD mokomosios praktikos išlaidas.

25 — Šis dokumentas pateikiamas adresu http://www.irishpsychiatry.ie/Libraries/PGT_HSE_Docs/HSE_Job_Specification_for_NCHD_Posts.sflb.ashx.

26 — Taip pat žr. tipinės darbo sutarties 6 straipsnį.

27 — Taip pat žr. tipinės darbo sutarties 8 straipsnį.

— „dalyvauti privalomose tikslų apžvalgose ir susitikimuose su prižiūrinčiu konsultantu, klinikos direktoriumi ar akademinio departamento vadovu“.

53. Taigi NCHD turi vykdyti mokomosios praktikos programą šiuo tikslu patvirtintoje įstaigoje, derindami tai su savo darbdaviu, kuris turi organizuoti jų darbo grafiką taip, kad užtikrintų tinkamą šios mokomosios praktikos įgyvendinimą.

54. Glaudus šių dviejų NCHD veiklos aspektų ryšys pagrįstai pabrėžtas dokumente „Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training“ („Mokomosios praktikos principai, įtrauktini į mokomąją praktiką atliekančių gydytojų naująją darbo tvarką“)²⁸. Jame nurodyta, kad tarp bendrų taisyklių, kuriomis turi būti vadovaujama per NCHD mokomąją praktiką, yra taisyklė, pagal kurią „mokymosi ir praktikos galimybės darbo vietoje turi būti išnaudojamos kuo labiau“, ir kita taisyklė, kad „negalima kurti dirbtinių kliūčių tarp darbo ir mokomosios praktikos“²⁹.

55. Nepaisant minėto teiginio, kad nėra ribos tarp mokomosios praktikos ir medicininės priežiūros paslaugų teikimo, minėtas dokumentas rodo, kad pagal esamą praktiką laikas, kurį NCHD skiria mokomajai praktikai įstaigoje, kuriai tai pavesta, neįeina į darbo laiką. Minėto dokumento 9 punkte nurodyta, kad „laikas, praleistas atliekant mokomąją praktiką mokymo įstaigos, o ne darbdavio reikalavimu, nelaikomas darbo laiku pagal [Direktyvą 2003/88], tačiau gali būti laikomas laiku, už kurį mokamas darbo užmokestis“. Be to, tos pačios I dalies 15 punkte patikslinta, kad „nors laikas gali būti daugiausia ar net visiškai skiriamas mokymuisi (pvz., „saugomos“ mokymosi atostogos) ir nepatenka į darbo laiko apibrėžtį, jis gali būti įtraukiamas į apmokamo darbo sutartį“. Galiausiai to paties dokumento II dalies „Principles relating to each Training Body“ („Mokomosios praktikos įstaigoms taikomi principai“) 3 punkte nurodyta, kad „už įstaigos ribų atliekamas mokymasis ir mokomoji praktika <...> paprastai nelaikoma darbo laiku“.

56. Manau, toks NCHD mokomosios praktikos laiko neįtraukimas į sąvoką „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, prieštarauja šiai direktyvai, nes jis grindžiamas mintimi, kad NCHD nevykdo savo veiklos ar pareigų, kaip jos suprantamos minėtoje nuostatoje, kai skiria laiką mokomajai praktikai pagal šiuo tikslu patvirtintos institucijos sudarytą programą.

57. Priešingai nei išpūdis, kurį šiuo ieškiniu mėgina sudaryti Airija, NCHD veiklos aspektas, susijęs su medicininės priežiūros teikimu, ir aspektas, susijęs su jų mokomąja praktika, vis dėlto yra glaudžiai susiję. Iš tiesų nuo NCHD statuso neatsiejamas teorinių ir praktinių žinių kaupimas, tolesnis savo mokslinių žinių gilinimas, kartu įgyvendinant jas praktiškai. NCHD mokomosios praktikos kokybė ir veiksmingumas priklauso būtent nuo šio glaudaus ryšio tarp teorijos ir praktikos.

58. Taigi NCHD profesiniai mokymai yra visavertė jų veiklos dalis, todėl, kai NCHD vykdo savo mokomosios praktikos programą, taip pat ir ne budėjimo laiku, juos reikia laikyti vykdančiais savo veiklą ar pareigas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą.

59. Taigi nėra jokios objektyvios priežasties atskirti du NCHD veiklos aspektus siekiant apskaičiuoti jų darbo laiką.

60. Be to, manau, tenkinamas ir erdvės kriterijus, susijęs su tuo, kad darbuotojas turi būti darbe.

28 — *Medical Education and Training Group*, 2004 m. liepos mėn. Dokumentas, konkrečiai nurodytas tipinės darbo sutarties 3 ir 5 išnašose, pateikiamas interneto adresu http://smartr.org.uk/wp-content/uploads/2013/01/training_principles.pdf.

29 — 5 puslapis.

61. Iš tiesų, nepaisant to, ar mokomoji praktika vyksta ligoninėje, ar mokymo įstaigos patalpose, svarbu tai, kad NCHD yra įpareigoti per mokomosios praktikos laiką būti toje vietoje, kurios jie negali laisvai pasirinkti ir kuri priklauso nuo mokomosios praktikos programos, kuria jie privalo vadovautis. Ši NCHD pareiga per mokomosios praktikos laiką fiziškai būti nustatytoje vietoje yra veiksnys, neleidžiantis jiems laisvai užsiimti savo profesine veikla.

62. Galiausiai, kalbant apie kriterijų, kad darbuotojas turi būti darbdavio žinioje, pažymėtina, kad pirmiausia tai yra pavaldumo kriterijus, kuris reiškia nuolatinį darbuotojo subordinacijos santykį darbdavio atžvilgiu³⁰.

63. Tačiau kai NCHD atlieka mokomąją praktiką ne budėjimo laiku, vis dėlto jie neišvengia pavaldumo savo darbdaviui.

64. Iš tiesų esant hierarchiniams NCHD ir darbdavio santykiams, darbdavys kontroliuoja jų mokomąją praktiką.

65. Tai aiškiai matyti iš tipinės darbo sutarties 3 straipsnio „Reporting Relationship“ („Hierarchija“), kuriame numatyta:

„NCHD hierarchiniai santykiai su jų darbdaviu kuriami tarpininkaujant prižiūrinčiam konsultantui ir klinikos direktoriui (jei toks yra). NCHD gali būti įpareigoti teikti ataskaitas prižiūrinčiam konsultantui, klinikos direktoriui ar akademinio departamento vadovui dėl klausimų, susijusių su medicinos mokymusi, mokomąją praktiką ir medicininę tiriamąją veiklą.“³¹

66. Kartu minėtos tipinės darbo sutarties 6 straipsnio c punkte taip pat nurodyta:

„Darbo laikotarpiu NCHD turi teisę, kad jo akivaizdoje būtų nuolat vertinama jo kompetencija, įskaitant [medicinos mokymąsi ir mokomąją medicinos praktiką] ir tiriamąją veiklą; tai atlieka prižiūrintis konsultantas, klinikos direktorius arba akademinio departamento vadovas.“

67. Ši darbdavio vykdoma NCHD mokomosios praktikos kontrolė atitinka teiginį, kad NCHD dalyvavimas mokomosios praktikos programoje, kaip numatyta tipinės darbo sutarties 8 straipsnio b punkte, įeina į NCHD tenkančias pareigas pagal darbo sutartį, kuri juos sieja su darbdaviu. Mano nuomone, iš to matyti, kad darbdavys turi pagrindą bausti NCHD, jeigu jie nevykdo darbo sutartyje nustatytų mokomosios praktikos pareigų.

68. Be to, darbdaviui tenka svarbus vaidmuo, kad šie mokymai būtų įgyvendinami tinkamai, ir jis turi palengvinti šių mokymų vykdymą. Šiuo klausimu tipinės darbo sutarties 8 straipsnio a punkte numatyta, kad „siekiant įgyvendinti NCHD mokymą, mokomąją praktiką ir jų profesinės kompetencijos palaikymą, darbdavys prireikus turi padėti vykdyti mokomąją praktiką ir užtikrinti reikalingą kompetenciją NCHD funkcijoms atlikti, kaip numatyta 2007 m. Įstatyme dėl praktikuojančių gydytojų“. Kartu tipinės darbo sutarties 8 straipsnio c punkte numatytas darbdavio ir mokomosios praktikos įstaigos veiksmų tarpusavio koordinavimas per NCHD mokomąją praktiką, kuri turi būti įtraukta į darbdavio sudarytą darbo grafiką³². Taigi darbdaviui tenka pareiga suderinti NCHD pareigą atlikti mokomąją praktiką ir jiems tenkančias tarnybines pareigas.

30 — Žr. minėtą C. Vigneau; p. 220 nurodytą apibūrinimą pateikiau šioje išvadoje.

31 — Išskirta mano.

32 — Šiuo klausimu taip pat žr. minėtą „Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training“. Šio dokumento I dalies 16 punkte nustatyta, kad „darbdaviai turėtų suderinti stažuotojų ir mokomuosius postus užimančių stažuotojų mokomosios praktikos saugomą laiką“. Tos pačios I dalies 26 punkte nurodyta, kad „darbo grafikas sudaromas taip, kad būtų suteikta galimybė mokymosi ir praktikos veiklai įstaigoje ir už jos ribų“.

69. NCHD mokomosios praktikos tikslas – užtikrinti, kad jie prisitaikytų prie savo darbo vietos, taigi tai yra profesinis tikslas. Laiko, kurį NCHD skiria mokomajai praktikai, negalima prilyginti asmeniniam laikui, lyg darbo santykiai jo neapimtų ir per jį jie galėtų laisvai užsiimti asmenine veikla. Tačiau, kaip jau tapo aišku, taip nėra, nes NCHD išlieka pavaldūs darbdaviui, kontroliuojančiam mokomąją praktiką. Be to, NCHD patys savarankiškai nepasirenka skirti dalį savo asmeninio laiko mokomajai praktikai. Kadangi NCHD mokomosios praktikos laikas yra skirtas profesinei pareigai atlikti, tiesiogiai arba netiesiogiai kontroliuojant darbdaviui, tai nėra poilsio laikas.

70. Primenu, kad Direktyvos 2003/88 tikslas yra apsaugoti darbuotojų sveikatą ir saugą. Šis tikslas apima darbuotojų minimalaus poilsio laiko užtikrinimą. Taigi neįtraukiant NCHD mokomosios praktikos laiko į jų darbo laiką kėsinamasi į šį minimalų poilsio laiką, todėl šis neįtraukimas prieštarauja minėtam tikslui³³. Kitaip tariant, pagal Direktyvą 2003/88 draudžiama tai, kad NCHD poilsio laikas atimamas iš jų dėl to, kad jų mokomosios praktikos laikas neįtraukiamas į sąvoką „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 1 punktą.

71. Norėčiau pridurti, kad, remiantis tuo, kaip Teisingumo Teismas yra apibrėžęs poilsio laiko sąvoką, Airijos palaikomą teiginį galima nesunkiai atmesti. Kiek tai susiję su sąvoka „lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 93/104 17 straipsnio 2 ir 3 dalis, Teisingumo Teismas yra patikslinęs, jog šiam laikui turi būti būdinga tai, kad jo metu „darbuotojui nebūtų nustatyta jokia pareiga darbdaviui, kuri trukdytų jam laisvai ir nepertraukiamai užsiimti tuo, kas atitinka jo interesus, kad būtų neutralizuotas darbo poveikis atitinkamo darbuotojo saugai ir sveikatai. Be to, toks poilsio laikas turi eiti iš karto po to darbo laiko, kurį ketinama kompensuoti, taip siekiant išvengti, kad dėl kelių iš eilės einančių darbo laikotarpių darbuotojas nebūtų nuolat pavargęs ar pervargęs“³⁴. Teisingumo Teismas taip pat patikslino: „kad galėtų tinkamai pailsėti, darbuotojas turi turėti teisę tam tikrą laiką nebūti savo darbo vietoje, be to, poilsio laikas turi būti nepertraukiamas ir eiti iš karto po darbo laikotarpio, kad darbuotojas galėtų atsipalaiduoti ir pailsėti nuo su jo funkcijų vykdymu susijusio nuovargio“³⁵.

72. Taigi poilsio laiko funkcija yra kompensuoti nuovargį, patirtą per darbo laiką. Šiai esminei poilsio laiko funkcijai būtų pakenkta, jeigu į šį laiką būtų įtrauktas NCHD mokomosios praktikos laikas.

73. Iš to, kas nurodyta, darytina išvada, kad, mano nuomone, trys sąvokos „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, kriterijai yra tenkinami. Todėl laikas, kurį NCHD turi skirti mokomajai praktikai ne budėjimo metu, turi būti laikomas „darbo laiku“, kaip jis suprantamas minėtoje nuostatoje.

III – Išvada

74. Atsižvelgdamas į visa tai, kas nurodyta pirmiau, siūlau Teisingumo Teismui nuspręsti, kad, praktiškai neįtraukusi *non-consultant hospital doctors* mokomosios praktikos laiko, numatyto darbo grafike ir neįeinančio į budėjimo laiką, į sąvoką „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 2 straipsnio 1 punktą, Airija neįvykdė įsipareigojimų pagal šią nuostatą ir pagal šios direktyvos 3, 5 ir 6 straipsnius.

33 — Šiuo klausimu dėl budėjimo laiko žr. Sprendimą *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 49 punktą).

34 — Sprendimas *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 94 punktą).

35 — Ten pat (95 punktą).