

VOREL

TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) NUTARTIS  
2007 m. sausio 11 d.\*

Byloje C-437/05

dėl *Okresní soud v Českém Krumlově* (Čekijos Respublika) 2005 m. lapkričio 28 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2005 m. gruodžio 5 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Jan Vorel**

prieš

**Nemocnice Český Krumlov,**

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas R. Schintgen (pranešėjas), teisėjai A. Borg Barthet ir M. Ilešič,

\* Proceso kalba: čekų.

generalinis advokatas D. Ruiz-Jarabo Colomer,  
kancleris R. Grass,

pagal Procedūros reglamento 104 straipsnio 3 dalies pirmąją pastraipą siūlydamas klausimą išspręsti motyvuota nutartimi,

susipažinęs su generalinio advokato nuomone,

priima šią

### **Nutartį**

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18), iš dalies pakeistos 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB (OL L 195, p. 41, toliau – Direktyva 93/104), bei 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9), kuri nuo 2004 m. rugpjūčio 2 d. panaikino ir pakeitė Direktyvą 93/104, išaiškinimu.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp J. Vorel ir jo darbdavio Český Krumlov ligininės (*Nemocnice Český Krumlov*, toliau – NČK) dėl „darbo laiko“ sąvokos apibrėžimo Direktyvų 93/104 ir 2003/88 prasme, kiek tai susiję su gydytojo budėjimu ligininėje, bei dėl už tai priklausančio darbo užmokesčio pagal šias direktyvas.

## **Teisinis pagrindas**

### *Bendrijos teisės aktai*

- 3 Direktyva 93/104 buvo priimta EB sutarties 118a straipsnio pagrindu (EB sutarties 117–120 straipsniai, po pakeitimo – EB 136–143 straipsniai), o kaip Direktyvos 2003/88 teisinis pagrindas nurodytas EB 137 straipsnis.
- 4 Pagal Direktyvos 93/104 1 straipsnį „Taikymo sritis ir apibrėžimai“, ji nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir taikoma visoms veiklos sritims, valstybinėms, ir privačioms, išskyrus jūrininkus.
- 5 Direktyvos 93/104 2 straipsnis „Apibrėžimai“ nurodo:

„Šioje direktyvoje:

- 1) „darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
- 2) „poilsio laikas“ – tai bet koks laikas, kuris nėra darbo laikas;

<...>“.

- 6 Šios direktyvos 3–6 straipsniai numato, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų kasdienio ir savaitės poilsio laiką bei pertraukas, taip pat ji reglamentuoja maksimalų savaitės darbo laiką.
- 7 Pagal Direktyvos 93/104 18 straipsnio 1 dalies a punktą valstybės narės iki 1996 m. lapkričio 23 d. priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, jog būtų laikomasi šios direktyvos, arba užtikrina, kad iki šios datos reikiamos priemonės būtų nustatytos susitarimu tarp darbdavių ir darbuotojų, valstybėms narėms įsipareigojant imtis bet kokių veiksmų, būtinų, kad visada būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų įgyvendinimas.
- 8 Be to, kaip matyti iš Direktyvos 2003/88 pirmos konstatuojamosios dalies, siekiant patikslinti kai kuriuos klausimus, ja numatoma kodifikuoti Direktyvos 93/104 nuostatas.
- 9 Pagal Direktyvos 2003/88 28 straipsnį, ji įsigaliojo 2004 m. rugpjūčio 2 dieną.
- 10 Pagal tos pačios direktyvos II priede esančią lentelę, Direktyvos 93/104 1–6 straipsniai atitinka Direktyvos 2003/88 1–6 straipsnius, be to, šių nuostatų tekstai iš esmės yra identiški.

### *Nacionalinės teisės aktai*

- 11 2004 m. gegužės 1 d. galiojusios Čekijos Respublikos Įstatymo Nr. 65/1965 dėl Darbo kodekso redakcijos 83 straipsnis darbo laiką apibrėžia kaip „laikotarpį, per

kurį darbuotojas turi atlikti darbą darbdaviui“, poilsio laiką kaip „laiką, kuris nėra darbo laikas“, ir budėjimo laiką kaip „laikotarpį, per kurį darbuotojas yra pasirengęs atlikti darbą pagal darbo sutartį, kuris skubiu atveju turi būti atliktas viršijant įprastinį darbo laiką“. (Neoficialus vertimas)

12 To paties įstatymo 95 straipsnis „Budėjimas“ numato:

- „1. Budėjimas priklauso nuo galimybės atlikti skubų darbą viršijant darbuotojo darbo laiką. Budėti galima darbo vietoje ar kitoje su darbdaviu susitaroje vietoje.
  
2. Darbdavys gali susitarti su darbuotoju daugiausia dėl 400 valandų budėjimo per metus. Darbdavys taip pat gali susitarti su darbuotoju dėl budėjimo kitoje vietoje. Susitarus dėl budėjimo, darbdavys gali nurodyti darbuotojui budėti. Įmonės kolektyvinėje sutartyje galima nustatyti, kad budima tik darbo vietoje, arba, susitarus su darbdaviu, jog budima ir kitoje vietoje.
  
3. Atlikęs darbą per budėjimą darbuotojas turi teisę į darbo užmokestį; per budėjimą atliktas darbas, viršijantis savaitės darbo laiką, prilyginamas viršvalandžiams ir įskaitomas į maksimalų viršvalandžių laiką.

4. Budėjimas, per kurį neatliekamas darbas, neįskaitomas į darbo laiką; už šį laiką darbuotojas turi teisę gauti darbo užmokestį pagal specialias nuostatas (iš dalies pakeistas Įstatymas Nr. 1/1992 dėl atlyginimo ir darbo užmokesčio už budėjimą ir vidutinio atlyginimo bei iš dalies pakeistas Įstatymas Nr. 143/1992 dėl atlyginimo ir darbo užmokesčio už budėjimą viešosiose institucijose ir įstaigose ir kai kuriose kitose institucijose ir įstaigose.“

13 Įstatymo Nr. 1/1992 15 straipsnis „Darbo užmokestis už budėjimą“ numato:

„Jeigu darbo užmokestis už budėjimą (Darbo kodekso 95 straipsnis) nėra nustatytas kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje, darbuotojas už budėjimo valandą turi teisę į bent 20 % vidutinio atlyginimo už valandą darbo užmokestį, jeigu budima darbo vietoje, arba 10 % vidutinio atlyginimo už valandą, jeigu budima ne darbo vietoje.“

14 Įstatymo Nr. 143/1992 19 straipsnis „Darbo užmokestis už budėjimą“ nurodo:

- „1. Už valandą budėjimo (Darbo kodekso 95 straipsnis) darbo vietoje viršijant darbo laiką darbdavys turi mokėti darbuotojui 50 %, darbo užmokesčio, o švenčių dienomis – 100 % atlyginimo, individualų priedą ir specialų priedą už darbo valandą nedirbant viršvalandžių per mėnesį, kurio metu buvo budima.

2. Už valandą budėjimo ne darbo vietoje ir nedarbo laiku darbdavys darbuotojui moka 15 % darbo užmokesčio, o švenčių dienomis – 25 % atlyginimo, individualų priedą ir specialų priedą už darbo valandą nedirbant viršvalandžių per mėnesį, kurio metu buvo budima.
  
3. Jeigu budėjimo metu atliekamas darbas, darbuotojas turi teisę į atlyginimą. Tokiu atveju jis neturi teisės į darbo užmokestį už budėjimą.“

### **Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas**

- 15 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad J. Vorel pagal neterminuotą darbo sutartį dirba gydytoju NČK.
  
- 16 Laikotarpiu nuo 2004 m. gegužės 1 d. iki spalio 31 d. NČK nurodė jam budėti savo darbo vietoje, už kurį ji mokėjo darbo užmokestį, atitinkantį nacionalinės teisės aktuose specialiai numatytą darbo užmokestį už budėjimą.
  
- 17 J. Vorel ginčija šio darbo užmokesčio apskaičiavimo būdą Český Krumlov Apygardos teisme (*Okresní soud v Českém Krumlově*) ir prašo priteisti iš NČK 29 151 CZK priedą prie atlyginimo kartu su palūkanomis, kuris atitinka skirtumą tarp jam sumokėto darbo užmokesčio už budėjimą ligoninėje nurodytu laikotarpiu ir atlyginimo, kuris jam būtų sumokėtas, jeigu šis budėjimas būtų buvęs pripažintas kaip įprastas darbo atlikimas.

- 18 J. Vorel prašymas grindžiamas 2003 m. rugsėjo 9 d. Teisingumo Teismo sprendimu *Jaeger* (C-151/02, Rink. p. I-8389), pagal kurį visas gydytojo budėjimas laikas, kai jis fiziškai turi būti ligoninėje, yra darbo laikas Direktyvos 93/104 prasme, nors suinteresuotajam asmeniui leidžiama darbo vietoje ilsėtis, kai nereikia jo paslaugų. J. Vorel iš šio sprendimo daro išvadą, kad visas budėjimo ligoninėje laikas turi būti laikomas „darbo laiku“ Direktyvų 93/104 ir 2003/88 prasme, o tai reiškia, kad pagal jas NČK jam turi sumokėti darbo užmokestį taip pat, kaip ir tuo atveju, jeigu jis iš tiesų būtų atlikęs darbą, nors dalis šio laiko praėjo laukiant realaus darbo.
- 19 NČK, priešingai, pirmiausia tvirtina, kad apskaičiuojant darbo užmokestį J. Vorel, ji laikėsi galiojančių nacionalinės teisės aktų, pagal kuriuos budėjimas, per kurį neatliekamas darbas, nėra laikomas realiu darbo laiku, tačiau kuris suteikia galimybę gauti piniginę kompensaciją. Be to, ji tvirtina, jog pagal nurodytą sprendimą *Jaeger* reikalaujama, kad tik budėjimas, per kurį gydytojas realiai nevykdo jokios veiklos, nebūtų laikomas poilsio laiku Direktyvos 93/104 prasme. Galiausia, jos teigimu, šiuo metu vyksta diskusijos dėl Direktyvos 2003/88 pakeitimo, kiek tai susiję su darbo laiko sąvoka Bendrijos teisėje.
- 20 *Okresní soud v Českém Krumlově*, manydamas, kad siekiant priimti sprendimą byloje būtinas Bendrijos teisės išaiškinimas, nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar suderinamumo su Direktyva 93/104 ir su sprendimu <...> *Jaeger* prasme darbo teisės požiūriu darbo laukiantis gydytojas, budintis savo darbo vietoje ligoninėje, atlieka darbą?“



## Dėl prejudicinio klausimo

- 21 Pagal Procedūros reglamento 104 straipsnio 3 dalies pirmąją pastraipą, jeigu atsakymą į klausimą, dėl kurio Teisingumo Teismui yra pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, galima aiškiai nustatyti iš teismo praktikos, Teismas, susipažinęs su generalinio advokato nuomone, bet kada gali spręsti klausimą motyvuota nutartimi, kurioje nurodoma atitinkama Teisingumo Teismo praktika. Teisingumo Teismas mano, jog toks yra pagrindinės bylos atvejis.
- 22 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 93/104 ir 2003/88 turi būti aiškinamos taip, kad jos draudžia valstybės narės teisės aktus, pagal kuriuos gydytojo budėjimas, kai jis fiziškai turi būti darbo vietoje, tačiau jo metu realiai neatlieka jokios veiklos, pirma, nelaikomas „darbo laiku“ minėtų direktyvų prasme ir, antra, suteikia teisę į darbo užmokestį, apskaičiuotą pagal žemesnį tarifą nei taikomas realiam darbui.
- 23 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, jog Direktyvos 93/104 tikslas – nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti, derinant nacionalinės teisės aktus dėl darbo laiko. Šiuo darbo laiko organizavimo taisyklių suderinimu Bendrijos lygiu 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 apima ir viršvalandžius. Šioje direktyvoje nustatyti įvairūs

reikalavimai maksimalios darbo trukmės ir minimalaus poilsio laiko srityje yra ypatingos svarbos Bendrijos socialinės teisės normos, kuriomis gali naudotis kiekvienas darbuotojas (žr. 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Dellas ir kt.*, C-14/04, Rink. p. I-10253, 40, 41 ir 49 punktus bei minėtą teismo praktiką).

- 24 Konkrečiai kalbant apie „darbo laiko“ sąvoką Direktyvos 93/104 prasme, Teisingumo Teismas pakartotinai nusprendė, kad direktyva šią sąvoką apibrėžia kaip bet kokį laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir kad ši sąvoka turi būti suvokiama kaip poilsio laiko priešingybė, nes šios dvi sąvokos viena kitos neapima (minėto sprendimo *Dellas ir kt.* 42 punktas ir minėta teismo praktika).
- 25 Šiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas pripažino, kad, pirma, Direktyva 93/104 nenustato tarpinės kategorijos tarp darbo ir poilsio laiko ir, antra, kad tarp elementų, apibūdinančių „darbo laiko“ sąvoką direktyvos prasme, nėra darbuotojo atlikto darbo intensyvumo ar jo našumo (minėto sprendimo *Dellas ir kt.* 43 punktas).
- 26 Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos Direktyvos 93/104 prasme yra Bendrijos 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 tikrųjų tik toks nepriklausomas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse (žr. minėto sprendimo *Dellas ir kt.* 44 punktą ir minėtą teismo praktiką).

- 27 Teisingumo Teismas iš to daro išvadą, kad visas budėjimas, per kurį darbuotojas fiziškai turi būti darbdavio įstaigoje, turi būti laikomas „darbo laiku“ Direktyvos 93/104 prasme, neatsižvelgiant į suinteresuotojo darbuotojo realiai atliktą darbą per šį budėjimą (žr. minėto sprendimo *Dellas ir kt.* 46 punktą ir minėtą teismo praktiką).
- 28 Šiomis aplinkybėmis visiškai nesvarbu, ar per budėjimus būna tam tikras neaktyvus laikas. Iš tikrųjų lemiamas veiksnys vertinant, ar darbuotojui budint savo darbo vietoje praleistas laikas turi „darbo laiko“ Direktyvos 93/104 prasme pagrindinių požymių, yra tas, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir būti jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Todėl šias pareigas reikia priskirti šių darbuotojo funkcijų vykdymui (žr. minėto sprendimo *Dellas ir kt.* 47 ir 48 punktus ir minėtą teismo praktiką).
- 29 Atsižvelgiant į tai, kad Direktyvos 2003/88 1–6 straipsnių turinys iš esmės identiškas Direktyvos 93/104 1–6 straipsniams, pastarosios aiškinimas, išdėstytas šios nutarties 24–28 straipsniuose, visiškai taikytinas ir Direktyvai 2003/88.
- 30 Tai, kad Europos Sąjungos Taryboje vykdomi darbai dėl Direktyvos 2003/88 pakeitimo, šiuo atveju neturi jokios reikšmės ypač dėl to, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas darbas buvo atliktas 2004 metais.
- 31 Todėl reikia daryti išvadą, jog visas gydytojo budėjimo darbo vietoje laikas, per kurį jis yra pasirengęs realiai atlikti darbą, laikomas darbo laiku ir prireikus

viršvalandžiais Direktyvų 93/104 ir 2003/88 prasme, siekiant užtikrinti, jog būtų laikomasi visų minimalių šiose direktyvose numatytų visų darbuotojų darbo laiko ir poilsio laiko reikalavimų, kuriais siekiama veiksmingos darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos.

32 Kalbant apie pagrindinėje byloje nagrinėjamos sistemos poveikį suinteresuotojo darbuotojo iš atitinkamo darbdavio gauto darbo užmokesčio dydžiui, iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, kad išskyrus tokius specialius atvejus, kaip antai numatytieji Direktyvos 93/104 7 straipsnio 1 dalyje mokamų metinių atostogų srityje (žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimą *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881; 2006 m. kovo 16 d. Sprendimą *Robinson-Steele ir kt.*, C-131/04 ir C-257/04, Rink. p. I-2531, bei 2006 m. balandžio 6 d. Sprendimą *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rink. p. I-3423), minėta direktyva reglamentuoja tik tam tikrus darbo laiko organizavimo aspektus, todėl iš principo ji netaikoma darbuotojų darbo užmokesčiui (žr. minėto sprendimo *Dellas ir kt.* 38 punktą).

33 Šiuo klausimu reikia pridurti, jog minėto sprendimo *Jaeger*, kuri prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo Teisingumo Teismui pateiktame klausime, 26 punkte buvo nurodyta, kad pagrindinė byla, kurioje priimtas šis sprendimas, buvo susijusi tik su darbo teisės aspektais dėl budėjimo laiko ir neapėmė atlyginimo už juos sąlygų.

34 Be to, šios nutarties 32 punkte nurodytą aiškinimą dėl identiškų pagrindų galima taikyti ir Direktyvai 2003/88.

35 Šiomis aplinkybėmis Direktyvos 93/104 ir 2003/88 nedraudžia valstybei narei taikyti teisės aktų, kuriuose darbuotojo darbo užmokesčio tikslais, kalbant apie jo budėjimą darbo vietoje, skirtingai atsizvelgiama į laikotarpį, per kurį darbas yra realiai atliekamas, ir laikotarpį, per kurį darbas realiai neatliekamas, jeigu tokia sistema

visiškai garantuoja šiomis direktyvomis darbuotojams suteiktų teisių veiksmingumą, siekiant užtikrinti pastarųjų saugą ir sveikatos apsaugą.

36 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti taip, jog Direktyvos 93/104 ir 2003/88 turi būti aiškinamos taip:

- jos draudžia valstybės narės teisės aktus, pagal kuriuos visas gydytojo budėjimas, kai jis fiziškai turi būti darbo vietoje, tačiau per kurį realiai neatlieka jokios veiklos, nelaikomas „darbo laiku“ minėtų direktyvų prasme,
  
- nedraudžia valstybei narei taikyti teisės aktų, kuriuose darbuotojo darbo užmokesčio tikslais, kalbant apie jo budėjimą darbo vietoje, skirtingai atsižvelgiama į laikotarpį, per kurį darbas realiai atliekamas, ir laikotarpį, per kurį darbas realiai neatliekamas, jeigu tokia sistema visiškai garantuoja šiomis direktyvomis darbuotojams suteiktų teisių veiksmingumą, siekiant užtikrinti pastarųjų saugą ir sveikatos apsaugą.

### **Dėl bylinėjimosi išlaidų**

37 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (penktoji kolegija), nusprendžia:

**1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, iš dalies pakeista 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB, bei 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų turi būti aiškinamos taip:**

- jos draudžia valstybės narės teisės aktus, pagal kuriuos visas gydytojo budėjimas, kai jis fiziškai turi būti darbo vietoje, tačiau per kurį realiai neatlieka jokios veiklos, nelaikomas „darbo laiku“ minėtų direktyvų prasme,
  
- nedraudžia valstybei narei taikyti teisės aktų, kuriuose darbuotojo darbo užmokesčio tikslais, kalbant apie jo budėjimą darbo vietoje, skirtingai atsižvelgiama į laikotarpį, per kurį darbas realiai atliekamas, ir laikotarpį, per kurį darbas realiai neatliekamas, jeigu tokia sistema visiškai garantuoja šiomis direktyvomis darbuotojams suteiktų teisių veiksmingumą, siekiant užtikrinti pastarųjų saugą ir sveikatos apsaugą.

Parašai.