

VOREL

POSTANOWIENIE TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 11 stycznia 2007 r. \*

W sprawie C-437/05

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Okresní soud v Českém Krumlově (Republika Czeska) postanowieniem z dnia 28 listopada 2005 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 5 grudnia 2005 r., w postępowaniu:

**Jan Vorel**

przeciwko

**Nemocnice Český Krumlov,**

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: R. Schintgen (sprawozdawca), prezes izby, A. Borg Barthet i M. Ilešič, sędziowie,

\* Język postępowania: czeski.

rzecznik generalny: D. Ruiz-Jarabo Colomer,  
sekretarz: R. Grass,

podjąwszy decyzję o rozstrzygnięciu sprawy postanowieniem z uzasadnieniem,  
zgodnie z art. 104 § 3 akapit pierwszy regulaminu,

po wysłuchaniu rzecznika generalnego,

wydaje następujące

### **Postanowienie**

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, str. 18), zmienionej przez dyrektywę 2003/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. L 195, str. 41), (zwanej dalej „dyrektywą 93/104”), oraz dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, str. 9), która uchyliła i zastąpiła dyrektywę 93/104 z dniem 2 sierpnia 2004 r.
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy J. Vorelem a jego pracodawcą, Nemocnice Český Krumlov (szpitalem w Český Krumlov, zwanym dalej „NČK”), dotyczącego definicji pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu dyrektyw 93/104 i 2003/88 w odniesieniu do dyżuru zakładowego pełnionego przez lekarza w szpitalu oraz wynagrodzenia z tego tytułu.

## Ramy prawne

### *Uregulowania wspólnotowe*

- 3 Dyrektywa 93/104 została przyjęta na podstawie art. 118a traktatu WE (art. 117–120 traktatu WE zostały zastąpione przez art. 136–143 WE), podczas gdy podstawę prawną przyjęcia dyrektywy 2003/88 stanowi art. 137 WE.
- 4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 93/104 zatytułowanym „Przedmiot i zakres zastosowania” dyrektywa ta ustala minimalne wymagania w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla organizacji czasu pracy i ma zastosowanie do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznych, jak i prywatnych, z wyjątkiem marynarzy.
- 5 Artykuł 2 dyrektywy 93/104 zatytułowany „Definicje” stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- 1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;
- 2) »czas przerw w pracy«[odpoczynek] oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;

[...]”.

- 6 Dyrektywa 93/104 przewiduje w art. 3–6 kroki, do których podjęcia zobowiązane są państwa członkowskie w celu zapewnienia, by każdemu pracownikowi zostały przyznane w szczególności minimalny wymiar odpoczynku dobowego, odpoczynku tygodniowego oraz przerw w pracy, jak również reguluje maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy.
- 7 Zgodnie z art. 18 ust. 1 lit. a) dyrektywy 93/104 w brzmieniu pierwotnym państwa członkowskie były zobowiązane do przyjęcia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do wykonania tej dyrektywy do dnia 23 listopada 1996 r. lub do zapewnienia do tego czasu, aby partnerzy społeczni w drodze porozumień wprowadzili niezbędne postanowienia, tak aby państwa członkowskie mogły zawsze zagwarantować, że cele wyznaczone w niniejszej dyrektywie zostały osiągnięte.
- 8 Jak wynika z motywu pierwszego dyrektywy 2003/88, dyrektywa ta dokonuje kodyfikacji przepisów dyrektywy 93/104, mając na celu „sprecyzowanie” wielu kwestii.
- 9 Zgodnie z art. 28 dyrektywy 2003/88 dyrektywa ta weszła w życie w dniu 2 sierpnia 2004 r.
- 10 Zgodnie z tabelą korelacji zawartą w załączniku II do tej samej dyrektywy art. 1–6 dyrektywy 93/104 odpowiadają art. 1–6 dyrektywy 2003/88. Zresztą przepisy te zostały zredagowane w identyczny sposób.

### *Uregulowanie krajowe*

- 11 W Republice Czeskiej art. 83 ustawy nr 65/1965 kodeks pracy, w brzmieniu obowiązującym w dniu 1 maja 2004 r., definiuje czas pracy jako „okres, w którym pracownik

jest zobowiązany do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy”, odpoczynek jako „okres, który nie jest czasem pracy” i dyżur zakładowy jako „okres, w którym zgodnie z postanowieniami umowy o pracę pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy poza godzinami pracy w nagłych przypadkach niecierpiących zwłoki”.

12 Artykuł 95 zatytułowany „Dyżur zakładowy” ma następujące brzmienie:

- „1. Ewentualność świadczenia pracy w nagłych przypadkach niecierpiących zwłoki poza godzinami pracy pracownika stanowi przesłankę dyżuru zakładowego. Dyżur może być pełniony w miejscu pracy bądź w innym miejscu uzgodnionym z pracodawcą.
  
2. Pracodawca może uzgodnić z pracownikiem pełnienie dyżuru w maksymalnym wymiarze 400 godzin w skali roku. Pracodawca może uzgodnić z pracownikiem pełnienie dyżuru również w innym miejscu niż miejsce pracy. W ramach dyżuru objętego porozumieniem pracodawca może polecić pracownikowi pełnienie dyżuru zakładowego. W układzie zbiorowym obowiązującym w danym przedsiębiorstwie obowiązek pełnienia dyżuru może być ograniczony do miejsca pracy, ewentualnie może zostać przewidziane pełnienie dyżuru w innym miejscu uzgodnionym z pracownikiem.
  
3. W przypadku świadczenia pracy podczas dyżuru pracownik uzyskuje prawo do wynagrodzenia; świadczenie pracy podczas dyżuru w wymiarze wykraczającym poza tygodniowy wymiar czasu pracy jest równoważne z pracą w nadgodzinach i jest wliczane do limitów określonych dla godzin nadliczbowych.

4. Dyżur, podczas którego praca nie jest wykonywana, nie jest wliczany do czasu pracy; za ten okres pracownik otrzymuje wynagrodzenie na podstawie przepisów szczególnych [ustawa nr 1/1992 o wynagrodzeniu z tytułu pełnienia dyżuru oraz przeciętnym wynagrodzeniu, ze zmianami, oraz ustawa nr 143/1992 o wynagrodzeniu z tytułu pełnienia dyżuru w jednostkach i zakładach publicznych oraz niektórych innych jednostkach i zakładach ze zmianami].”

<sup>13</sup> Artykuł 15 ustawy nr 1/1992 zatytułowany „Wynagrodzenie z tytułu pełnienia dyżuru” stanowi:

„Jeżeli wynagrodzenie z tytułu pełnienia dyżuru [art. 95 kodeksu pracy] nie zostało określone w układzie zbiorowym lub umowie o pracę, za każdą godzinę pełnienia dyżuru pracownik ma prawo do co najmniej 20% średniego wynagrodzenia za godzinę pracy, jeżeli pełnił dyżur w miejscu pracy, i do co najmniej 10% średniego wynagrodzenia za godzinę pracy, jeżeli pełnił dyżur poza miejscem pracy”.

<sup>14</sup> Artykuł 19 ustawy nr 143/1992 należący do tytułu „Wynagrodzenie z tytułu pełnienia dyżuru” stanowi:

„1. Za każdą godzinę dyżuru [art. 95 kodeksu pracy] świadczoną na miejscu pracy poza godzinami pracy pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie odpowiadające 50%, a w przypadku dnia wolnego od pracy odpowiadające 100%, proporcjonalnej części wynagrodzenia, dodatku indywidualnego oraz dodatku szczególnego, należnych za godzinę pracy bez pracy w godzinach nadliczbowych w miesiącu, w którym pracownik pełnił dyżur.

2. Za każdą godzinę dyżuru świadczoną poza miejscem pracy i poza godzinami pracy pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie odpowiadające 15%, a w przypadku dnia wolnego od pracy odpowiadające 25%, proporcjonalnej części wynagrodzenia, dodatku indywidualnego oraz dodatku szczególnego, należnych za godzinę pracy bez pracy w godzinach nadliczbowych w miesiącu, w którym pracownik pełnił dyżur.
  
3. W przypadku świadczenia pracy podczas dyżuru pracownik ma prawo do wynagrodzenia. W takim przypadku pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia z tytułu pełnienia dyżuru”.

### **Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne**

- 15 Z postanowienia odsyłającego wynika, że J. Vorel jest zatrudniony przez NČK na stanowisku lekarza w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.
  
- 16 W okresie od dnia 1 maja do dnia 31 października 2004 r. NČK polecił J. Vorelowi pełnienie dyżuru zakładowego w miejscu pracy i z tego tytułu wypłacał mu wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu szczegółowo przewidzianemu w przepisach krajowych dotyczących dyżuru zakładowego.
  
- 17 J. Vorel kwestionuje sposób obliczenia wypłacanego mu wynagrodzenia przed Okresní soud v Českém Krumlově (sądem rejonowym w Český Krumlov) i wnosi do tego sądu o zasądzenie od NČK uzupełniającego wynagrodzenia w wysokości 29 151 CZK, podwyższonego o odsetki, która to kwota stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem, które zostało mu wypłacone z tytułu pełnienia dyżuru zakładowego w szpitalu w tym okresie, a wynagrodzeniem, które powinien był otrzymać, gdyby świadczenie to zostało uznane za normalne świadczenie pracy.

18 Żądanie J. Vorela zostało oparte na wyroku Trybunału z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-151/02 Jaeger, Rec. str. I-8389, zgodnie z którym pełnienie przez lekarza dyżuru zakładowego w ramach systemu fizycznej obecności w szpitalu stanowi w całości czas pracy w rozumieniu dyrektywy 93/104, nawet jeśli pracownik jest upoważniony do odpoczynku w miejscu pracy w okresie, w którym świadczenie przez niego pracy nie jest wymagane. J. Vorel wnioskuje z tego wyroku, że cały okres, podczas którego pełnił dyżur zakładowy w szpitalu, należy zakwalifikować jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektyw 93/104 i 2003/88, co implikowałoby, że zgodnie z tymi dyrektywami powinien otrzymać od NČK wynagrodzenie w tej samej wysokości jak w przypadku rzeczywistego świadczenia pracy, mimo iż część tego wymiaru czasu spędził na oczekiwaniu na świadczenie efektywnej pracy.

19 Natomiast NČK podnosi po pierwsze, że dokonując obliczenia wynagrodzenia należnego J. Vorelowi, stosował uregulowanie krajowe, zgodnie z którym pełnienie dyżuru, podczas którego pracownik nie świadczy żadnej pracy, nie jest uważane za należące do efektywnego czasu pracy, choć jednocześnie stanowi ono podstawę dla wypłaty pewnej rekompensaty finansowej. Następnie NČK podnosi, że wyżej wymieniony wyrok w sprawie Jaeger ogranicza się do ustanowienia wymogu, aby pełnienie dyżuru zakładowego, podczas którego lekarz nie wykonuje żadnej rzeczywistej pracy, nie było kwalifikowane jako czas przerw w pracy [okres odpoczynku] w rozumieniu dyrektywy 93/104. W końcu NČK podnosi, iż obecnie dyskutowana jest modyfikacja dyrektywy 2003/88, w szczególności w zakresie dotyczącym pojęcia czasu pracy w prawie wspólnotowym.

20 Uznając, że w tych okolicznościach rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu wymaga wykładni prawa wspólnotowego, Okresní soud v Českém Krumlově postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy z punktu widzenia zgodności z dyrektywą 93/104/WE i z wyrokiem [...] w sprawie Jaeger należy uważać, że w ramach analizy kwestii dotyczących prawa pracy oczekiwanie na pracę przez lekarza podczas dyżuru zakładowego pełnionego przez niego w miejscu pracy w szpitalu jest świadczeniem pracy?”



## W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 21 Zgodnie z art. 104 § 3 akapit pierwszy regulaminu, jeśli odpowiedź na pytanie skierowane w ramach wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym może zostać w sposób jednoznaczny wyprowadzona z istniejącego orzecznictwa, Trybunał może, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, w każdym czasie orzec postanowieniem z uzasadnieniem, zawierającym odesłanie do odpowiedniego orzecznictwa. Trybunał stoi na stanowisku, że tak właśnie jest w niniejszej sprawie będącej przedmiotem postępowania przed sądem krajowym.
- 22 Za pomocą pytania prejudycjalnego sąd odsyłający pragnie ustalić w istocie, czy dyrektywy 93/104 i 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwiają się one uregulowaniu państwa członkowskiego, zgodnie z którym dyżur zakładowy pełniony przez lekarza w ramach systemu fizycznej obecności w miejscu pracy, podczas którego lekarz nie świadczy rzeczywistej pracy, z jednej strony nie jest uważany za „czas pracy” w rozumieniu tych dyrektyw i z drugiej strony stanowi podstawę dla wynagrodzenia obliczanego według stawki niższej niż w przypadku stawki stosowanej w odniesieniu do rzeczywistego świadczenia pracy.
- 23 W tym kontekście należy przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż przedmiotem dyrektywy 93/104 jest ustalenie minimalnych wymogów w zakresie poprawy warunków życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących czasu pracy. Ta harmonizacja na szczeblu wspólnotowym w dziedzinie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, gwarantując im odpowiednie minimalne okresy odpoczynku, w szczególności dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednie przerwy w pracy i ustalając próg 48 godzin dla przeciętnego tygodnia pracy, przy czym jest to próg maksymalny, co do którego wyraźnie zaznaczono, że obejmuje również godziny nadliczbowe. Ponadto przepisy dyrektywy w zakresie maksymalnego wymiaru czasu

pracy oraz minimalnego odpoczynku stanowią zasady socjalnego prawa wspólnotowego o szczególnej wadze, z których powinien korzystać każdy pracownik (zob. wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 Dellas i in., Zb.Orz. str. I-10253, pkt 40, 41 i 49 oraz cytowane orzecznictwo).

- 24 Jeśli chodzi konkretnie o pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 93/104, Trybunał orzekł już, że dyrektywa ta definiuje to pojęcie jako każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe zadania i obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową, i że pojęcie to należy przeciwstawić okresom odpoczynku, gdyż pojęcia te nawzajem się wykluczają (ww. wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 42 i cytowane w nim orzecznictwo).
- 25 W tych okolicznościach Trybunał sprecyzował, że po pierwsze dyrektywa 93/104 nie przewiduje kategorii pośredniej pomiędzy pracą a odpoczynkiem, a po drugie, że wśród elementów charakteryzujących pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy nie znajduje się natężenie pracy wykonanej przez pracownika ani wydajność tego pracownika (ww. wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 43).
- 26 Trybunał orzekł również w tym względzie, że pojęcia „czasu pracy” oraz „odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 93/104 stanowią pojęcia prawa wspólnotowego, które należy definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i celu tej dyrektywy, dążącej do ustalenia minimalnych wymagań w zakresie poprawy warunków życia i pracy pracowników. W istocie tylko taka autonomiczna wykładnia może zagwarantować tej dyrektywie pełną skuteczność, jak również jednolite stosowanie tych pojęć we wszystkich państwach członkowskich (zob. ww. wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 44 i 45 oraz cytowane orzecznictwo).

- 27 Trybunał uznał, że dyżur zakładowy pełniony przez pracownika zgodnie z systemem fizycznej obecności na terenie zakładu pracy pracodawcy musi być uznany w całości jako stanowiący czas pracy w rozumieniu dyrektywy 93/104, niezależnie od rzeczywistego świadczenia pracy przez zainteresowanego podczas tego dyżuru (zob. ww. wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 46 i cytowane orzecznictwo).
- 28 Okoliczność, że dyżur zakładowy obejmuje pewne okresy niewykonywania pracy, nie ma zatem znaczenia w tym kontekście. Otóż decydującym czynnikiem dla uznania, że elementy charakteryzujące pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy 93/104 są obecne w takim dyżurze, jaki pracownik pełni w swoim miejscu pracy, jest to, iż jest on zmuszony przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać w jego dyspozycji, aby móc niezwłocznie świadczyć odpowiednie usługi, gdy zaistnieje taka potrzeba. Należy zatem stwierdzić, że obowiązki te stanowią istotną część zadań tego pracownika (zob. ww. wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 47 i 48 oraz cytowane w nich orzecznictwo).
- 29 Jako że art. 1–6 dyrektywy 2003/88 mają identyczne brzmienie z art. 1–6 dyrektywy 93/104, wykładnia dyrektywy 93/104 dokonana w pkt 24–28 niniejszego postanowienia znajduje zastosowanie do dyrektywy 2003/88.
- 30 Okoliczność, iż w Radzie Unii Europejskiej trwają prace związane z ewentualną modyfikacją dyrektywy 2003/88, nie ma żadnego znaczenia w tym kontekście i to tym bardziej, że świadczenie pracy stanowiące przedmiot postępowania przed sądem krajowym miało miejsce w 2004 r.
- 31 W konsekwencji należy stwierdzić, że w ramach dyżuru zakładowego pełnionego przez lekarza w miejscu pracy okresy, w których oczekuje on na wykonanie

efektywnej pracy, należy zakwalifikować w całości jako czas pracy, i w danym przypadku jako pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu dyrektyw 93/104 i 2003/88, w celu zagwarantowania wszystkich minimalnych wymagań w zakresie wymiaru czasu pracy i okresu odpoczynku pracowników określonych przez te dyrektywy i mających na celu efektywne zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

32 Jeżeli chodzi o skutek, jaki uregulowanie takie, jak stanowiące przedmiot postępowania przed sądem krajowym, może mieć dla poziomu wynagrodzenia otrzymanego przez zainteresowanego pracownika, z orzecznictwa Trybunału wynika, że z wyjątkiem szczególnej hipotezy przepisu art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/104 dotyczącego corocznego płatnego urlopu (zob. wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. str. I-4881; z dnia 16 marca 2006 r. w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04 *Robinson-Steele i in.*, Zb.Orz. str. I-2531 oraz z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie C-124/05 *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, Zb.Orz. str. I-3423), dyrektywa ta ogranicza się do uregulowania niektórych aspektów organizacji czasu pracy, tak że w zasadzie dyrektywa ta nie znajduje zastosowania do wynagrodzeń pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie *Dellas i in.*, pkt 38).

33 W tym kontekście należy dodać, że w ww. wyroku w sprawie *Jaeger*, do którego sąd odsyłający odwołuje się w treści pytania prejudycjalnego, Trybunał orzekł w pkt 26, że postępowanie przed sądem krajowym leżące u podstawy wydania tego wyroku dotyczyło wyłącznie aspektów prawa pracy związanych z okresem pełnienia dyżuru, z wyłączeniem warunków wynagrodzenia.

34 Ponadto ze względu na identyczność argumentów wykładnia przywołana w pkt 32 niniejszego postanowienia znajduje zastosowanie do dyrektywy 2003/88.

35 W związku z tym dyrektywy 93/104 i 2003/88 nie sprzeciwiają się stosowaniu przez państwo członkowskie uregulowania, które w odniesieniu do wynagrodzenia pracownika w przypadku dyżuru zakładowego pełnionego przez niego w miejscu pracy traktują w inny sposób okresy rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresy, w których

nie następuje żadne rzeczywiste świadczenie pracy, pod warunkiem że system ten zapewnia pełną skuteczność („effet utile”) praw przyznanych pracownikom przez te dyrektywy w celu efektywnego zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

36 W świetle powyższych rozważań na przedstawione pytanie należy odpowiedzieć, że dyrektywy 93/104 oraz 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że:

- sprzeciwiają się one uregulowaniu państwa członkowskiego, zgodnie z którym dyżur zakładowy pełniony przez lekarza w ramach systemu fizycznej obecności w miejscu pracy, podczas którego lekarz nie świadczy rzeczywistej pracy, nie jest uważany w całości za „czas pracy” w rozumieniu tych dyrektyw;
- nie sprzeciwiają się stosowaniu przez państwo członkowskie uregulowania, które w odniesieniu do wynagrodzenia pracownika w przypadku dyżuru zakładowego pełnionego przez niego w miejscu pracy traktują w inny sposób okresy rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresy, w których nie następuje żadne rzeczywiste świadczenie pracy, pod warunkiem że system ten zapewnia pełną skuteczność praw przyznanych pracownikom przez te dyrektywy w celu efektywnego zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

### **W przedmiocie kosztów**

37 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (piąta izba) orzeka, co następuje:

**Dyrektywę Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, w brzmieniu zmienionym przez dyrektywę 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r., oraz dyrektywę 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, należy interpretować w ten sposób, że:**

- **sprzeciwiają się one uregulowaniu państwa członkowskiego, zgodnie z którym dyżur zakładowy pełniony przez lekarza w ramach systemu fizycznej obecności w miejscu pracy, podczas którego lekarz nie świadczy rzeczywistej pracy, nie jest uważany w całości za „czas pracy” w rozumieniu tych dyrektyw;**
  
- **nie sprzeciwiają się stosowaniu przez państwo członkowskie uregulowania, które w odniesieniu do wynagrodzenia pracownika w przypadku dyżuru zakładowego pełnionego przez niego w miejscu pracy traktuje w inny sposób okresy rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresy, w których nie następuje żadne rzeczywiste świadczenie pracy, pod warunkiem że system ten zapewnia pełną skuteczność praw przyznanych pracownikom przez te dyrektywy w celu efektywnego zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.**

Podpisy