



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
YVESA BOTA,
predstavljeni 19. marca 2015¹

Zadeva C-87/14

**Evropska komisija
proti**

Irski

„Neizpolnitev obveznosti države — Direktiva 2003/88/ES — Organizacija delovnega časa — Pojem
„delovni čas“ — Zdravniki na usposabljanju“

I – Uvod

1. Evropska komisija s to tožbo Sodišču predlaga, naj ugotovi, da Irska s tem, da določb Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa² ni uporabila za organizacijo delovnega časa zdravnikov na usposabljanju, imenovanih tudi „zdravniki-nekonzultanti, zaposleni v bolnišnici“ („non consultant hospital doctors“, v nadaljevanju: NCHD), ni izpolnila obveznosti na podlagi členov 3, 5, 6 ter 17(2) in (5) te direktive.

2. Irska je Direktivo 2003/88 v delu, ki se nanaša na zdravnike na usposabljanju, prenesla v nacionalno pravo z uredbo iz leta 2004 o Evropskih skupnostih (organizacija delovnega časa) (zdravniki na usposabljanju) (European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations 2004), kakor je bila spremenjena z uredbo iz leta 2010 (v nadaljevanju: uredba iz leta 2004).

3. Da bi rešila spor o delovnem času NHCD, sta Irish Medical Organisation (irsko zdravniško združenje), ki zastopa vse zdravnike, ki delajo na irskem ozemlju, in Health Service Executive (uprava za zdravstvene storitve, v nadaljevanju: HSE), javni organ, ki zastopa zdravstvene organe, 22. januarja 2012 podpisala sporazum o poravnavi, ki sta mu priloženi kolektivna pogodba, ki sta jo sklenili isti stranki,³ in tipska pogodba o zaposlitvi za NHCD.⁴

4. V uvodnem delu te tipske pogodbe o zaposlitvi so zdravniki na usposabljanju opisani tako:

„Za namene te pogodbe izraz [„NCHD“] zajema vse osebe, ki so na Irskem zaposlene v sektorju javnega zdravja kot „Interns“, „Senior House Officers“, „Registrars“, „Senior Registrars“, „Specialist Registrars“ ali drugo [nazivi ustrezajo karierni stopnji zdravnikov, med drugim na podlagi stopnje izobrazbe] z namenom zagotavljanja zdravstvenih ali zobozdravstvenih storitev in/ali zdravstvenega ali zobozdravstvenega usposabljanja in v okviru take zaposlitve niso zaposleni kot konzultanti.“

1 — Jezik izvirnika: francoščina.

2 — UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

3 — V nadaljevanju: kolektivna pogodba.

4 — V nadaljevanju: tipska pogodba o zaposlitvi.

5. Na podlagi določbe 3(a) kolektivne pogodbe se ure usposabljanja, ki so v razporedu dela predvidene izven časa dežurstva, ne vštejejo v delovni čas.

6. Komisija nasprotno meni, da so take ure usposabljanja „delovni čas“ v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88.

7. Tožba zaradi neizpolnitve obveznosti, ki jo je Komisija vložila proti Irski, vsebuje več očitkov. Vendar se bodo ti sklepni predlogi osredotočili samo na očitek, ki se nanaša na neskladnost določbe 3(a) kolektivne pogodbe z Direktivo 2003/88. Ta očitek namreč odpira novo pravno vprašanje v zvezi z razlago pojma „delovni čas“ v smislu člena 2(1) te direktive. Tako bo Sodišče moralo odločiti, ali je izključitev časa, ki ga NHCD namenijo usposabljanju, tudi če je izven časa dežurstva, iz pojma „delovni čas“ v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88, v skladu z navedeno direktivo.

8. Člen 2 Direktive 2003/88 z naslovom „Opredelitev pojmov“ določa:

„V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

1. ‚delovni čas‘ pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso;

[...]“

9. Opredelitev pojma delovni čas ima v sistemu Direktive 2003/88 poseben pomen, ker pogojuje uporabo drugih določb te direktive, kot so členi 3, 5 in 6 te direktive.

10. Člen 3 Direktive 2003/88 z naslovom „Dnevni počitek“ določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju.“

11. Člen 5 te direktive z naslovom „Tedenski počitek“ v prvem odstavku določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevnem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3.“

12. Člen 6 te direktive z naslovom „Najdaljši tedenski delovni čas“ določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi v skladu s potrebo po varovanju zdravja in varnosti delavcev zagotovijo, da:

[...]

(b) povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne presega 48 ur.“

13. Komisija ugotavlja, da je usposabljanje sestavni del zaposlitve in poklicnega statusa NHCD, kot je razvidno iz določb tipske pogodbe o zaposlitvi in zlasti njenega oddelka 8 z naslovom „Medical Education and Training“ („Zdravstveno izobraževanje in usposabljanje“). V skladu s pogodbo o zaposlitvi bi se ti zdravniki morali usposabljati.

14. Poleg tega Komisija navaja, da konvencija o obravnavanju ur usposabljanja, ki je priložena h kolektivni pogodbi, razlikuje tri kategorije ur usposabljanja:

— predvidene in zaščitene ure usposabljanja zunaj ustanove, določene v izobraževalnem programu;

- predvidena izobraževanja in usposabljanja, ki se redno (vsak teden, vsakih 14 dni) organizirajo v ustanovi, kot so predavanja, znanstvena srečanja, konference o bolewnosti in umrljivosti ter
- raziskovalno dejavnost, študije itd.

15. Komisija meni, da je treba to usposabljanje, ker je določeno v programu usposabljanja in poteka na kraju, določenem v tem programu, za namene Direktive 2003/88 šteti v „delovni čas“. Po mnenju Komisije to velja za prvi dve kategoriji ur usposabljanja, določeni v konvenciji o obravnavanju ur usposabljanja. Nasprotno pa se čas, namenjen študiju in raziskavam doma, ne bi smel šteti v „delovni čas“, zato bi se lahko štel v „čas počitka“ za namene te direktive. To naj bi veljalo za tretjo kategorijo ur usposabljanja.

16. Komisija še navaja, da okoliščina, da so v razporedu dela posebni urniki za usposabljanje, ne spreminja dejstva, da gre v bistvu za „delo“.

17. Komisija poudarja tudi posebno vlogo, ki jo imata omejitve delovnega časa in določitev minimalnih obdobij počitka zdravnikov pri varovanju zdravja ter varnosti zdravnikov in njihovih pacientov. Po njenem mnenju restriktivna razlaga pojma delovni čas, kakršno predlaga Irska, ki izključuje usposabljanje, ni skladna ne s temeljnimi socialnimi pravicami, podeljenimi z Direktivo 2003/88, ne z njenim ciljem varovati zdravje in varnost delavcev.

18. Zato Komisija meni, da določba 3(a) kolektivne pogodbe ni združljiva z določbami Direktive 2003/88, zlasti z njenimi členi 3, 5 in 6.

19. Irska odgovarja, da se ure usposabljanja, ki so v razporedu dela predvidene izven časa dežurstva in so del zaščitenega časa usposabljanja, ne smejo šteti v „delovni čas“ v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88.

20. Irska seveda priznava, da sta pri NCHD delo in usposabljanje lahko tesno povezana. Vendar po njenem mnenju obstaja bistvena razlika med tema pojmomoma, zlasti v okviru zaščitenega časa usposabljanja kot v tem primeru. Irska namreč opozarja, da v teh okoliščinah NHCD ni na razpolago delodajalcu in ne opravlja svojih nalog ali dolžnosti.

21. Irska pojasnjuje, da je čas usposabljanja, čeprav se beleži in je dejansko vpisan v razpored dela, zato da je zaščiten v urniku NHCD in da delodajalec lahko racionalno načrtuje dejavnosti, izrecno razumljen kot čas, ki je ločen od – ali „izvzet“ iz – delovnih „nalog in dolžnosti“.

22. Po mnenju Irske je iz sodbe Simap⁵ razvidno, da je pojem delovni čas povezan predvsem z opravljanjem delovnih nalog in dolžnosti na delovnem mestu ali z razpoložljivostjo za njihovo opravljanje in dejansko izvedbo. Poleg tega naj bi iz točke 63 sodbe Jaeger⁶ izhajalo, da bi glede na opredelitev „delovnega časa“ v Direktivi 2003/88 zdravnik moral biti delodajalcu na razpolago na določenem kraju – praviloma, vendar ne izključno v ustanovi – za opravljanje storitev in/ali opravljanje nalog in dolžnosti, povezanih z delom.

23. Iz določbe 3(a) kolektivne pogodbe in njene priloge naj bi bilo jasno razvidno, da je zaščiteni tedenski čas usposabljanja čas, ko NHCD ni dežuren, ne opravlja nalog in dolžnosti, povezanih z delom, in za te naloge in dolžnosti dejansko ni na razpolago. Ker je to usposabljanje zaščiteno, naj bi to nujno pomenilo, da je razpoložljivost za delo izključena. Poleg tega naj bi bilo dejstvo, da je ta čas usposabljanja plačan, čeprav zdravnik ne opravlja svojega dela ali zanj ni na razpolago, samo odraz posebnega statusa zdravnikov na usposabljanju in del njihovih ugodnosti.

5 — C-303/98, EU:C:2000:528.

6 — C-151/02, EU:C:2003:437.

24. Irska meni, da obstaja temeljna razlika med zaščitenim časom usposabljanja, ki vključuje fizično prisotnost na delovnem mestu, in dežurstvom, ki zahteva fizično prisotnost na delovnem mestu, ki ga je Sodišče preučilo v sodbah Simap⁷ in Jaeger⁸ in ki je z uredbo iz leta 2004 izrecno opredeljeno kot del delovnega časa. Medtem ko je dežurni zdravnik na razpolago za delo in je možno, da mora opravljati naloge in dolžnosti, povezane z delom, zdravnik na zaščitenem usposabljanju ni na razpolago za delo in ne more opravljati svojih nalog in dolžnosti. Zato tega časa usposabljanja ni mogoče šteti za „delovni čas“ za namene uredbe iz leta 2004 ali Direktive 2003/88.

25. Argumentacija Komisije naj bi temeljila na osnovnem nerazumevanju odnosa med zahtevanim usposabljanjem NHCD in njihovimi rednimi obveznostmi na podlagi pogodbe o zaposlitvi. V nasprotju s tem, kar trdi Komisija v repliki, naj zahtevano usposabljanje NHCD ne bi bilo del njihove zaposlitve v smislu obveznosti, ki jih nalaga ali nadzoruje delodajalec. Kot naj bi bilo razvidno iz oddelkov 2 in 8 tipske pogodbe o zaposlitvi, naj bi šlo za osnovne zakonske zahteve, ki jih morajo izpolnjevati vsi NHCD, da se na podlagi zakona o zdravniški službi iz leta 2007 (Medical Practitioners Act 2007) vpišejo kot samostojni zdravniki. Odnos med NHCD in njihovo izobraževalno organizacijo naj bi bil ločen in drugačen od njihovega odnosa z delodajalcem.

26. Kot je navedeno v oddelku 8(a) tipske pogodbe o zaposlitvi, bi moral delodajalec v danem primeru samo omogočiti zahtevano usposabljanje in/ali jamčiti za usposobljenost, ki se zahteva za delovno mesto NHCD. Delodajalec naj bi zagotavljal okvir, v katerem se zdravniki na usposabljanju lahko usposabljujejo, vendar pa naj ne bi usmerjal poteka takega usposabljanja, določal dejavnosti, ki jih morajo NHCD opraviti v okviru usposabljanja, ugotavljal njihovega napredka pri usposabljanju in določal kraja usposabljanja. Za ta vprašanja so pristojne izobraževalne organizacije NHCD ali ti zdravniki.

27. Točne ure izobraževanja naj bi se v razporedu dela označevale zato, da bi zdravniki na usposabljanju lažje izpolnili svoje obveznosti na podlagi zakona o zdravniški službi iz leta 2007 in da bi se zdravnikom na usposabljanju in delodajalcem zagotovil jasen pregled nad organizacijo časa zdravnikov na usposabljanju, da se zagotovi učinkovito izvajanje storitev.

II – Presoja

28. Namen Direktive 2003/88 je določitev minimalnih zahtev, namenjenih izboljšanju življenjskih in delovnih razmer za delavce s približevanjem nacionalnih zakonodaj, ki se nanašajo predvsem na delovni čas. To usklajevanje – na ravni Evropske unije – na področju organiziranja delovnega časa je namenjeno večji zaščiti varnosti in zdravja delavcev s tem, da jim je podeljena pravica do minimalnih obdobij počitka, predvsem dnevnega in tedenskega, in do obdobij primerne odmora ter da določa mejno vrednost 48 ur za povprečno trajanje delovnega tedna, kar je zgornja meja, za katero je izrecno določeno, da vključuje nadure.⁹

29. Ob upoštevanju tega bistvenega cilja mora biti vsakemu delavcu zagotovljen primeren čas za počitek, ki mora biti ne le učinkovit, tako da se zadevnim osebam omogoči obnova moči po utrujenosti, ki je posledica dela, ampak tudi preventiven, tako da se kar se da zmanjša nevarnost poslabšanja varnosti in zdravja delavcev, ki jo lahko pomeni kopičenje delovnega časa brez potrebnega počitka.¹⁰

7 — C-303/98, EU:C:2000:528.

8 — C-151/02, EU:C:2003:437.

9 — Sklep Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, točka 40 in navedena sodna praksa).

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

30. Različne zahteve, ki jih Direktiva 2003/88 določa na področju najdaljšega delovnega časa in minimalnega časa počitka, so posebno pomembna pravila socialnega prava Unije, ki morajo kot minimalne zahteve, potrebne za zaščito varnosti in zdravja delavcev, veljati za vse delavce.¹¹

31. Dejavnosti zdravnikov na usposabljanju, prvotno izključene s področja uporabe Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa,¹² so bile v področje uporabe te direktive vključene z Direktivo 2000/34/ES.¹³

32. Komisija je v beli knjigi o sektorjih in dejavnostih, ki so izvzete iz direktive o delovnem času, z dne 15. julija 1997¹⁴ poudarila, da je „v številnih državah delovni čas zdravnikov na usposabljanju redno presegal 55 ur na teden“.¹⁵ Po njenem mnenju je iz tega izhajala „očitna nevarnost [...] za zdravje in varnost številnih zdravnikov na usposabljanju. Kadar ti zdravniki neposredno sodelujejo pri zdravstvenih postopkih in zdravniških odločitvah v zvezi s pacienti, pa je lahko ogrožena tudi varnost pacientov“.¹⁶

33. Da bi se upoštevale težave držav članic, na katere bi te lahko naletele pri usklajevanju določb o delovnem času z njihovo odgovornostjo na področju organizacije in zagotavljanja zdravstvenih storitev in oskrbe, je bilo vključevanje zdravnikov na usposabljanju v področje uporabe Direktive 93/104 postopno.

34. Po kodifikaciji, izvedeni z Direktivo 2003/88, so prehodne določbe v členu 17(5) te direktive. Iz njega je v bistvu razvidno, da so odstopanja od členov 6 (najdaljši tedenski delovni čas) in 16(b) (referenčna obdobja) te direktive dovoljena le v prehodnem obdobju petih let od 1. avgusta 2004, ki se lahko podaljša najprej za dve in nato za eno leto.

35. Iz tega kratkega opisa razvoja zakonodaje, ki se uporablja za zdravnike na usposabljanju, je razvidno, da je za to kategorijo zdravnikov, odkar se je končalo prehodno obdobje, treba v celoti spoštovati pravila o organizaciji delovnega časa iz Direktive 2003/88.

36. Poleg tega je treba navesti, da določbe te direktive, izrecno namenjene zdravnikom na usposabljanju, zanje ne določajo posebne opredelitve pojma delovni čas in iz tega pojma ne izključujejo nekaterih njihovih dejavnosti.

37. Zato se uporablja splošna opredelitev iz člena 2(1) Direktive 2003/88.

38. V zvezi s tem je Sodišče večkrat odločilo, da v tej direktivi pojem „delovni čas“ v smislu te določbe pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso, in da je treba ta pojem razumeti kot nasprotje obdobju počitka, ker se ta pojma medsebojno izključujeta.¹⁷

39. V teh okoliščinah je Sodišče navedlo, da Direktiva 2003/88 na eni strani ne določa vmesne kategorije med delovnim časom in počitkom ter da na drugi strani med značilnimi elementi pojma „delovni čas“ v smislu te direktive ni intenzivnosti dela, ki ga opravlja zaposleni, ali njegove storilnosti.¹⁸

11 — Sklep Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, točka 41 in navedena sodna praksa).

12 — UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2 str. 197.

13 — Direktiva 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. junija 2000 o spremembah Direktive Sveta 93/104 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 27).

14 — COM(97) 334 final.

15 — Točka 64.

16 — Točka 65.

17 — Sklep Grigore (C-258/10, EU:C:2011:122, točka 42 in navedena sodna praksa).

18 — *Ibidem* (točka 43 in navedena sodna praksa).

40. Torej ta direktiva na določa „sivih obdobj“, ki bi se vrinila med delovni čas in čas počitka. V skladu s sistemom, ki ga je vzpostavil zakonodajalec Unije, se je Sodišče odločilo za binaren pristop, v skladu s katerim tisto, kar ne spada v pojem delovni čas, spada v pojem čas počitka in obratno.

41. Sodišče je glede tega tudi razsodilo, da sta pojma „delovni čas“ in „čas počitka“ v smislu Direktive 2003/88 pojma prava Unije, ki ju je treba opredeliti glede na objektivne značilnosti, ob sklicevanju na sistem in namen te direktive, ki je vzpostavitev minimalnih zahtev za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev. Samo s tako avtonomno razlago se lahko zagotovi polna učinkovitost te direktive in enotna uporaba navedenih pojmov v vseh državah članicah.¹⁹

42. Poleg tega je treba spomniti, da člen 2 Direktive 2003/88 ni naveden med njenimi določbami, od katerih je dovoljeno odstopati.²⁰

43. Sodišče glede zdravnikov na podlagi tega ugotavlja, da se morajo dežurstva, ki jih delavec opravi v skladu z režimom fizične prisotnosti v prostorih delodajalca, v celoti šteti kot „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88 ne glede na dejanske naloge, ki jih opravi ta delavec v času teh dežurstev.²¹

44. Zato po mnenju Sodišča dejstvo, da dežurstvo vsebuje določena obdobja nedejavnosti, v tem kontekstu sploh ni pomembno. Odločilni dejavnik za to, da bi ugotovili, da so značilni elementi pojma „delovni čas“ v smislu Direktive 2003/88 prisotni pri takih dežurstvih, ki jih delavec opravi na samem kraju zaposlitve, je namreč to, da je delavec zavezan biti fizično prisoten na kraju, ki ga določi delodajalec, in da mu mora biti tam na voljo, da bi lahko takoj opravil ustrezne naloge, če bi bilo to potrebno. Zato je treba po mnenju Sodišča te obveznosti obravnavati, kot da se nanašajo na opravljanje nalog tega delavca.²²

45. Opredelitev „delovnega časa“ v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88 temelji na treh merilih, ki bi se glede na sodno prakso Sodišča morala šteti za kumulativna. Gre za prostorsko merilo (biti na delovnem mestu), merilo avtoritete (biti na razpolago delodajalcu) in poklicno merilo (opravljati naloge in dolžnosti).²³

46. Izključitev ur usposabljanja NHCD iz pojma „delovni čas“ v smislu te določbe je po mojem mnenju v nasprotju z Direktivo 2003/88, ker so v zvezi s to kategorijo delavcev izpolnjena vsa tri merila, navedena v opredelitvi iz omenjene določbe.

47. Dokazovanje bom začel z zadnjim od treh navedenih meril, ki določa, da mora delavec opravljati naloge ali dolžnosti.

48. Dejavnost NHCD vključuje dva glavna vidika, to sta opravljanje zdravstvenih storitev in usposabljanje. Plačilo prejmejo tako za prvi kot za drugi vidik.

49. NHCD ta dva dela svoje dejavnosti opravljajo pri dveh subjektih. Po eni strani so dodeljeni bolnišnici, po drugi strani spadajo pod izobraževalno organizacijo, oboje pa je pod okriljem HSE, ki s sporazumi, sklenjenimi z izobraževalnimi organizacijami, organizira in financira usposabljanje NHCD.²⁴

19 — *Ibidem* (točka 44 in navedena sodna praksa).

20 — *Ibidem* (točka 45).

21 — Sklep Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, točka 27 in navedena sodna praksa). Ker je besedilo členov od 1 do 6 Direktive 2003/88 v bistvu enako besedilu členov od 1 do 6 Direktive 93/104, se razlaga zadnjih, kot je v tem sklepu pojasnilo Sodišče, v celoti uporablja za Direktivo 2003/88 (točka 29).

22 — *Ibidem* (točka 28 in navedena sodna praksa).

23 — Glej v zvezi s sodbo Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437) komentar Vigneau, C., *European Review of Private Law*, št. 13, zv. 2, Kluwer Law International, Nizozemska, 2005, str. 219, zlasti str. 220.

24 — Oddelek 15 tipske pogodbe o zaposlitvi z naslovom „Training Supports“ („Financiranje usposabljanja“) določa, da HSE krije stroške usposabljanja NHCD.

50. Iz dokumenta, ki ga je pripravila HSE, z naslovom „Non Consultant Hospital Doctor (NCHD) – Job Specification“ („zdravniki-nekonzultanti, zaposleni v bolnišnici“),²⁵ lahko ugotovimo, da so za prvi del dejavnosti zdravnikov na usposabljanju značilne naslednje naloge:²⁶

- „sodelovanje kot član večdisciplinarne ekipe pri zagotavljanju zdravstvene oskrbe pacientov“;
- „diagnosticiranje in zdravljenje pacientov“;
- „predpisovanje in razlaganje diagnostičnih testov“, in
- „odrejanje in nadziranje zdravljenja“.

51. Torej zdravniki na usposabljanju polno sodelujejo pri zagotavljanju zdravstvene oskrbe pacientov.

52. Drugi del dejavnosti zdravnikov na usposabljanju, ki se nanaša na usposabljanje, pa v skladu z oddelkom z naslovom „Education and Training“ („Izobraževanje in usposabljanje“) v tem dokumentu vključuje te naloge:²⁷

- „sodelovanje pri obveznih in priporočenih izobraževalnih in poklicno razvojnih programih v skladu z organizacijskimi/poklicnimi zahtevami“;
- „ohranjanje in razvijanje poklicnega in strokovnega znanja z neprestanim poklicnim izobraževanjem in razvojem“;
- „zadovoljivo napredovanje pri usposabljanju in razvoju posameznika v skladu z zahtevami izobraževalnega organa“, in
- „sodelovanje pri ocenjevanju zahtevanih ciljev in dosežkov z nadzornim svetovalcem/direktorjem klinike/direktorjem akademskega oddelka“.

53. NHCD morajo torej pri pooblašteni organizaciji opravljati program usposabljanja, usklajen z delodajalcem, ki mora njihov raspored dela prilagoditi tako, da je zagotovljen dober potek usposabljanja.

54. Tesna povezava med obema vidikoma dejavnosti zdravnikov na usposabljanju je upravičeno poudarjena v dokumentu z naslovom „Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training“ (Načela usposabljanja, ki se vključijo v novo delovno ureditev za zdravnike na usposabljanju).²⁸ V njem sta med splošnimi navodili za usposabljanje NHCD navedeni pravili, v skladu s katerima „bi bilo treba možnosti izobraževanja in usposabljanja izkoristiti in razviti v kar največji meri“ in „med storitvijo in usposabljanjem ne sme biti vzpostavljena umetna prepreka“.²⁹

55. Kljub trditvi, da med usposabljanjem in zdravstveno oskrbo ni neprepustne meje, ta dokument priča o obstoju prakse, ki iz delovnega časa izključuje ure, ki jih NHCD namenijo za usposabljanje pri organizaciji, ki je pristojna za to. Tako je v točki 9 dela I tega dokumenta navedeno, da „čas usposabljanja na zahtevo izobraževalnega organa in ne delodajalca ne šteje za delovni čas za namene [direktive 2003/88], lahko pa šteje za plačani čas“. Dalje je v točki 15 tega dela I navedeno, da „je

25 — Ta dokument je objavljen na spletnem naslovu http://www.irishpsychiatry.ie/Libraries/PGT_HSE_Docs/HSE_Job_Specification_for_NCHD_Posts.sflb.ashx.

26 — Glej tudi oddelek 6 tipske pogodbe o zaposlitvi.

27 — Glej tudi oddelek 8 tipske pogodbe o zaposlitvi.

28 — *Medical Education and Training Group*, julij 2004. Dokument, na katerega napotujeta zlasti opombi 3 in 5 tipske pogodbe o zaposlitvi in ki je objavljen na spletnem naslovu http://smartr.org.uk/wp-content/uploads/2013/01/training_principles.pdf.

29 — Stran 5.

[č]as, čeprav namenjen v glavnem ali izključno izobraževanju (na primer ‚zaščiten‘ študijski dopust) in ni zajet v opredelitvi ‚delovnega‘ časa, lahko vključen v pogodbo o plačani zaposlitvi“. Nazadnje je v točki 3 dela II tega dokumenta z naslovom „Načela glede posameznega izobraževanega organa“ navedeno, da „izobraževanje in usposabljanje zunaj ustanove [...] običajno ne štejeta za delovni čas“.

56. Taka izključitev ur usposabljanja NHCD iz pojma „delovni čas“ v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88 je po mojem mnenju v nasprotju s to direktivo, ker temelji na predstavi, da NHCD, kadar se usposablja v skladu s programom, ki ga je določila pooblaščenca izobraževalna organizacija, ne opravljajo svojih nalog ali dolžnosti v smislu te določbe.

57. V nasprotju s podobo, ki jo Irska želi ustvariti v okviru te tožbe, sta vidika dejavnosti NHCD, ki se nanašata na zagotavljanje zdravstvenih storitev in usposabljanje teh zdravnikov, vendarle tesno povezana. Status NHCD je namreč neločljivo povezan s tem, da tak zdravnik pridobiva teoretično in praktično znanje, razvija svoja znanstvena spoznanja in jih uveljavlja v praksi. Prav od te tesne prepletenosti teorije in uporabe v praksi sta odvisni kakovost in učinkovitost usposabljanja zdravnikov na usposabljanju.

58. Poklicno usposabljanje NHCD je torej v celoti del njihove dejavnosti, tako da je treba šteti, da kadar opravljajo svoj program usposabljanja, tudi izven časa dežurstva, opravljajo svoje naloge ali dolžnosti v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88.

59. Zato ni nobenega objektivnega razloga za razlikovanje med obema vidikoma dejavnosti NHCD pri izračunu njihovega delovnega časa.

60. Poleg tega menim, da je prostorsko merilo, ki zahteva, da je delavec na delovnem mestu, izpolnjeno.

61. Ne glede na to, ali usposabljanje poteka v bolnišnici ali v prostorih izobraževalne organizacije, je namreč pomembno to, da morajo NHCD v času usposabljanja biti na kraju, ki ga ne morejo sami izbrati in je odvisen od programa usposabljanja, ki ga morajo opraviti. Ta obveznost, da morajo biti NHCD v času usposabljanja fizično prisotni na določenem kraju, je obveznost, ki jim preprečuje, da bi prosto izvajali zasebne dejavnosti.

62. Nazadnje, v zvezi z merilom, da mora delavec biti na razpolago delodajalcu, gre predvsem za merilo avtoritete, ki vključuje stalen odnos podrejenosti prvega drugemu.³⁰

63. Vendar kadar se NHCD usposablja izven časa dežurstva, to ne pomeni, da vodstvena pooblastila njihovih delodajalcev zanje ne veljajo.

64. S svojim delodajalcem so NHCD namreč v hierarhičnem odnosu, v katerem delodajalec spremlja njihovo usposabljanje.

65. To je izrecno razvidno iz oddelka 3 tipske pogodbe o zaposlitvi z naslovom „Reporting Relationship“ („Hierarhično razmerje“), ki določa:

„Hierarhično razmerje NCHD in delodajalca se vzpostavi prek nadzornega svetovalca ali direktorja klinike (če obstaja). Od NCHD se lahko zahteva, da pristojnega nadzornega svetovalca/direktorja klinike/direktorja akademskega oddelka seznanja z zadevami glede zdravstvenega izobraževanja, usposabljanja in raziskav“.³¹

30 — Glej Vigneau, C., *op. cit.*, od koder povzemam opredelitev na str. 220.

31 — Poševno pisavo sem dodal.

66. Po isti logiki je tudi v oddelku 6(c) tipske pogodbe o zaposlitvi navedeno:

„NHCD je upravičen/a, da med zaposlitvijo redno spremlja svojo učinkovitost – vključno z učinkovitostjo na področju [zdravstvenega izobraževanja in usposabljanja]/raziskav – skupaj s pristojnim nadzornim svetovalcem/direktorjem klinike/direktorjem akademskega oddelka.“

67. Delodajalčevo spremljanje usposabljanja NHCD je skladno z ugotovitvijo, da je na podlagi oddelka 8(b) tipske pogodbe o zaposlitvi sodelovanje teh zdravnikov v programu usposabljanja del obveznosti, ki jih imajo NHCD v skladu s pogodbo, ki jo imajo z delodajalcem. Iz tega po mojem mnenju sledi, da bi delodajalec lahko uvedel sankcije zoper NHCD, ki ne bi izpolnjeval obveznosti glede usposabljanja, določenih v pogodbi o zaposlitvi.

68. Poleg tega ima delodajalec pomembno vlogo pri dobrem poteku tega usposabljanja, ki ga mora omogočiti. V ta namen oddelek 8(a) tipske pogodbe o zaposlitvi določa: „[z]a namene izobraževanja, usposabljanja in ohranjanja poklicnih kompetenc NHCD mora delodajalec v skladu z zahtevami zakona o zdravniški službi iz leta 2007 omogočiti usposabljanje in/ali jamčiti za usposobljenost, ki se zahteva za delovno mesto NHCD“. Po isti logiki je tudi v oddelku 8(c) tipske pogodbe o zaposlitvi določeno usklajevanje med delodajalcem in izobraževalno organizacijo, da se NHCD zagotovi izvajanje usposabljanja, ki mora biti vključeno v raspored dela, ki ga določi delodajalec.³² Torej mora delodajalec uskladiti obveznost usposabljanja, ki velja za NHCD, z njihovimi obveznostmi opravljanja storitev.

69. Cilj usposabljanja NHCD je, da se prilagodijo svojemu delovnemu mestu, kar je poklicni namen. Čas, ki ga NHCD namenijo usposabljanju, bi bilo mogoče šteti za zasebni čas, le če bi bil izven delovnega razmerja, tako da bi se ti zdravniki lahko prosto ukvarjali z zasebnimi stvarmi. Vendar smo videli, da ni tako, saj delodajalec še naprej uveljavlja svojo avtoriteto v okviru spremljanja usposabljanja teh zdravnikov. Poleg tega njihovo usposabljanje ni posledica njihove avtonomne odločitve, da mu bodo namenili del zasebnega časa. Zato je čas usposabljanja NHCD namenjen izpolnjevanju poklicne obveznosti pod neposrednim ali posrednim nadzorom delodajalca in ni čas počitka.

70. Naj spomnim, da je cilj Direktive 2003/88 varovati zdravje in varnost delavcev. Zagotavljanje minimalnega časa počitka je del tega cilja. Zato bi izključitev časa usposabljanja NHCD iz izračunavanja njihovega delovnega časa posegla v njihov minimalni čas počitka in bi bila v nasprotju z omenjenim ciljem.³³ Povedano drugače, Direktiva 2003/88 nasprotuje temu, da se čas počitka NHCD skrajša, ker so njihove ure usposabljanja izključene iz pojma „delovni čas“ v smislu člena 2(1) te direktive.

71. Naj dodam, da način, kako je Sodišče opredelilo pojem čas počitka, omogoča, da se zlahka zavrne trditve, ki jo zagovarja Irska. Tako je Sodišče v zvezi z „ustreznim nadomestnim počitkom“ v smislu člena 17(2) in (3) Direktive 93/104 pojasnilo, da mora biti za ta čas značilno, da „delavec [...] do svojega delodajalca ni zavezan z ničimer, kar bi mu onemogočalo, da se svobodno in neprekinjeno posveča svojim interesom, da se odpravijo učinki dela na njegovo varnost in zdravje. Torej mora počitek neposredno slediti delovnemu času, ki naj bi ga nadomestil, da se prepreči utrujenost ali preobremenitev delavca zaradi kumuliranja zaporednih obdobj dela“.³⁴ Sodišče je tudi pojasnilo, „[d]a se lahko učinkovito odpočije, mora namreč delavec imeti možnost, da se od delovnega okolja oddalji za nekaj ur, ki morajo biti ne le zaporedne, ampak morajo tudi neposredno slediti delovnemu času, da se lahko posameznik sprosti in odpravi utrujenost, ki je povezana z opravljanjem njegovih nalog“.³⁵

32 — Glej v tem smislu tudi „Training principles to be incorporated into new working arrangements for doctors in training“, *op. cit.* Točka 1 dela I tega dokumenta določa: „[d]elodajalci so dolžni omogočiti zaščiteni čas usposabljanja za pooblaščen predavatelje in pripravnike za določena pripravniška mesta.“ Točka 26 tega dela I določa: „[r]azpored dela olajša načrtovane dejavnosti izobraževanja in usposabljanja v ustanovi in zunaj nje.“

33 — Glej v tem smislu v zvezi s časom dežurstva sodbo Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, točka 49).

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

35 — *Ibidem* (točka 95).

72. Funkcija časa počitka je, da odtehta utrujenost zaradi delovnega časa. Ta bistvena funkcija časa počitka bi bila ogrožena, če bi bil čas usposabljanja NHCD vključen v čas počitka.

73. Iz navedenega je po mojem mnenju razvidno, da so vsa tri merila glede pojma „delovni čas“ v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88 izpolnjena. Zato je treba ure, ki jih morajo NHCD nameniti za svoje usposabljanje izven časa dežurstva, šteti v „delovni čas“ v smislu te določbe.

III – Predlog

74. Ob upoštevanju navedenega Sodišču predlagam, naj odloči, da Irska s tem, da je ure usposabljanja zdravnikov-nekonzultantov, zaposlenih v bolnišnici („non consultant hospital doctors“), ki so bile v razporedu dela predvidene izven časa dežurstva, v praksi izključila iz pojma „delovni čas“ v smislu člena 2(1) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ni izpolnila obveznosti na podlagi te določbe ter členov 3, 5 in 6 te direktive.