

VOREL

DOMSTOLENS BESLUT (femte avdelningen)
den 11 januari 2007*

I mål C-437/05,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Okresní soud v Českém Krumlově (Republiken Tjeckien), genom beslut av den 28 november 2005 som inkom till domstolen den 5 december 2005, i målet

Jan Vorel

mot

Nemocnice Český Krumlov,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden R. Schintgen (referent) samt domarna A. Borg Barthet och M. Ilešič,

* Rättegångsspråk: tjeckiska.

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
justitiesekreterare: R. Grass,

som avser att avgöra målet genom motiverat beslut i enlighet med artikel 104.3 första stycket i domstolens rättegångsregler,

och efter att ha hört generaladvokaten,

följande

Beslut

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18) i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 (EGT L 195, s. 41) (nedan kallat direktiv 93/104), samt av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, s. 9) genom vilket direktiv 93/104 upphävdes och ersattes från och med den 2 augusti 2004.

- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Jan Vorel och hans arbetsgivare Nemocnice Český Krumlov (sjukhuset i Český Krumlov) (nedan kallat NČK). Tvisten gäller hur begreppet arbetstid skall definieras enligt direktiven 93/104 och 2003/88 med avseende på en läkares jourtjänstgöring på ett sjukhus och den ersättning som skall utgå för sådan tjänstgöring.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

- 3 Direktiv 93/104 antogs med stöd av artikel 118a i EG-fördraget (artiklarna 117–120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136 EG–143 EG). I direktiv 2003/88 anges artikel 137 EG som rättslig grund.
- 4 Enligt artikel 1 i direktiv 93/104 med rubriken "Ändamål och räckvidd" föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden. Direktivet skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, med undantag för sjömän.
- 5 Under rubriken "Definitioner" i artikel 2 i direktiv 93/104 föreskrivs följande:

"I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

- 1) arbetstid: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter,
- 2) viloperiod: varje period som inte är arbetstid.

..."

- 6 I artiklarna 3–6 i direktivet anges de olika åtgärder som medlemsstaterna är skyldiga att vidta för att bland annat se till att varje arbetstagare kommer i åtnjutande av en minsta dygnsvila och veckovila samt ges rast. I direktivet regleras även den högsta tillåtna veckoarbetstiden.
- 7 Enligt den ursprungliga versionen av artikel 18.1 a i direktiv 93/104 skulle medlemsstaterna sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som var nödvändiga för att följa direktivet senast den 23 november 1996, eller se till att arbetsmarknadens parter senast den dagen genom avtal fastställt nödvändiga bestämmelser, varvid medlemsstaterna skulle vidta de åtgärder som krävs för att när som helst kunna garantera de resultat som föreskrivs i direktivet.
- 8 Av skäl 1 i direktiv 2003/88 framgår att detta direktiv, av tydlighetsskäl, syftar till att kodifiera bestämmelserna i direktiv 93/104.
- 9 Enligt artikel 28 i direktiv 2003/88 trädde direktivet i kraft den 2 augusti 2004.
- 10 Av tabellen i bilaga II i samma direktiv framgår att artiklarna 1–6 i direktiv 93/104 motsvarar artiklarna 1–6 i direktiv 2003/88. Dessa bestämmelser har för övrigt i huvudsak identisk ordalydelse.

Den nationella lagstiftningen

- 11 I Republiken Tjeckien definieras arbetstid enligt artikel 83 i arbetslag nr 65/1965 (i den lydelse som var i kraft den 1 maj 2004) såsom ”den tid då den anställda är

skyldig att utföra arbete för arbetsgivaren". Viloperiod definieras som "tid som inte utgör arbetstid". Jourtjänstgöring i sin tur definieras som "den tid då den anställde är redo att utföra arbetsuppgifter enligt anställningsavtalet, vilka i brådskande fall skall utföras utöver arbetstiden".

12 Artikel 95 i samma lag med rubriken "Jourtjänstgöring" har följande lydelse:

- ”1) För att jourtjänstgöring skall anses föreligga krävs att den anställde eventuellt kan komma att utföra brådskande arbetsuppgifter utanför sin ordinarie arbetstid. Jourtjänst kan utövas på arbetsplatsen eller på en annan plats som överenskommits med arbetsgivaren.

- 2) Arbetsgivaren kan avtala om jourtjänstgöring med den anställde för maximalt 400 timmar per år. Arbetsgivaren och den anställde kan även avtala om att jourtjänstgöringen skall utföras på annan plats. Inom ramen för avtalad jourtjänstgöring har arbetsgivaren rätt att förplikta den anställde att utföra sådan tjänstgöring. I kollektivavtal som förhandlats fram inom ett företag får jourtjänstgöringen begränsas till arbetsplatsen. Med den anställdes medgivande kan även en annan plats för jourtjänstgöring avtalas.

- 3) Om den anställde utför arbetsuppgifter under jourtjänstgöringen har han rätt till lön. Om arbetsuppgifter utförs under jourtjänstgöringen och denna tjänstgöring går utöver veckoarbetstiden skall det anses som övertid vilken ligger inom gränserna för övertidstjänstgöring.

4) Jourtjänstgöring som inte leder till att arbetsuppgifter utförs anses inte som arbetstid. Under denna tid har den anställde rätt till ersättning enligt särskilda regler [lag nr 1/1992 om lön och ersättning för jourtjänstgöring och om genomsnittslön i ändrad lydelse, samt lag nr 143/1992 om lön och ersättning för jourtjänstgöring som utförts för offentliga organisationer och organ och vissa andra organisationer och organ i ändrad lydelse].”

13 Artikel 15 i lag nr 1/1992 har rubriken ”Ersättning för jourtjänstgöring” och lyder som följer:

”Om ersättningen för jourtjänstgöring [artikel 95 i arbetslagen] inte regleras genom kollektivavtal eller anställningsavtal skall den ersättning den anställde har rätt till för en timmes jourtjänstgöring på arbetsplatsen uppgå till minst 20 procent av hans genomsnittliga timlön eller till 10 procent av hans genomsnittliga timlön vid jourtjänstgöring utanför arbetsplatsen.”

14 Under rubriken ”Ersättning för jourtjänstgöring” i artikel 19 i lag nr 143/1992 föreskrivs följande:

”1) För varje timmes jourtjänstgöring [artikel 95 i arbetslagen] som utförs på arbetsplatsen utanför arbetstid skall arbetsgivaren betala den anställde ersättning motsvarande 50 procent, och vid helgdag 100 procent, av den proportionella delen av lönen och av det individuella eller särskilda tillägget för en timmes arbete utan att den anställde ges extra arbete under den månad då jourtjänstgöringen utfördes.

- 2) För varje timmes jourtjänstgöring som utförts utanför arbetsplatsen och utanför arbetstid skall arbetsgivaren betala den anställde ersättning motsvarande 15 procent, och vid helgdag 25 procent, av den proportionella delen av lönen och av det individuella eller särskilda tillägget för en timmes arbete utan att den anställde ges extra arbete under den månad då jourtjänstgöringen utfördes.

- 3) Om den anställde utför arbete under jourtjänstgöringen har han rätt till lön. I sådant fall utgår ingen jourersättning.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 15 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att Jan Vorel är anställd som läkare av NČK enligt ett avtal om tillsvidareanställning.

- 16 Mellan den 1 maj och den 31 oktober 2004 anmodade NČK honom att fullgöra jourtjänstgöring på arbetsplatsen. Jan Vorel erhöll ersättning härför motsvarande den ersättning som föreskrivs i nationell lagstiftning om jourtjänstgöring.

- 17 Jan Vorel har bestritt beräknings sättet för ersättningen inför Okresní soud v Českém Krumlově (domstol i Český Krumlov) och yrkat att NČK skall förpliktas att utge ytterligare lön om 29 151 CZK, jämte ränta. Beloppet motsvarar skillnaden mellan den ersättning han erhållit för sin jourtjänstgöring på sjukhuset under den aktuella perioden och den lön som skulle ha utbetalats om jourtjänstgöringen hade ansetts som vanligt arbete.

- 18 Jan Vorels yrkande grundas på domstolens dom av den 9 september 2003 i mål C151/02, Jaeger (REG 2003, s. I-8389). I denna dom fastställdes att -jourttjänstgöring som en läkare fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på sjukhus i sin helhet skall anses vara arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104, även om den berörde får vila sig under den tid hans tjänster inte tas i anspråk. Jan Vorel har av denna dom dragit slutsatsen att hela den tid han tjänstgjort som jourhavande läkare på sjukhuset skall anses som arbetstid i den mening som avses i direktiven 93/104 och 2003/88. Detta i sin tur innebär att denna tid i enlighet med direktiven skall avlönas av NČK på samma sätt som om han utfört arbetsuppgifter trots att en del av tiden förflutit i väntan på arbete.
- 19 NČK har däremot inledningsvis gjort gällande att man följt gällande nationell lagstiftning vid beräkningen av Jan Vorels ersättning. Enligt denna lagstiftning anses jourttjänstgöring under vilken något arbete inte utförs inte som arbetstid, men ger ändå rätt till viss ekonomisk ersättning. NČK har därefter hävdatt att det enligt domen i det ovannämnda målet Jaeger endast krävs att sådan jourttjänstgöring då läkaren inte utför något arbete inte kvalificeras som vila i den mening som avses i direktiv 93/104. Slutligen pågår det enligt NČK för närvarande diskussioner om att ändra direktiv 2003/88 vad bland annat beträffande frågan hur begreppet arbetstid skall definieras i gemenskapsrätten.
- 20 Under dessa omständigheter bedömde Okresní soud v Českém Krumlově att målets lösning kräver att gemenskapsrätten tolkas och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

”Skall vid en bedömning av arbetsrättsliga frågor en jourhavande läkare som inväntar arbete på sin arbetsplats på sjukhuset anses utföra arbete enligt direktiv 93/104/EG och enligt domen i målet Jaeger?”

Bedömning av tolkningsfrågan

- 21 I enlighet med artikel 104.3 första stycket i rättegångsreglerna kan domstolen, om svaret på en tolkningsfråga klart kan utläsas av rättspraxis, efter att ha hört generaladvokaten, när som helst avgöra saken genom motiverat beslut med hänvisning till denna rättspraxis. Domstolen anser att detta är fallet i målet vid den nationella domstolen.
- 22 Den nationella domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida direktiven 93/104 och 2003/88 skall tolkas så att de utgör hinder för en medlemsstats lagstiftning vari föreskrivs att jourtjänstgöring som en läkare fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på arbetsplatsen, men under vilken tjänstgöring han inte utför något arbete, dels inte anses som arbetstid enligt direktiven, dels endast ger rätt till en lägre ersättning än för verkligt arbete.
- 23 Domstolen erinrar härvid om att det följer av fast rättspraxis att direktiv 93/104 syftar till att föreskriva minimikrav för att förbättra arbetstagarnas livs- och arbetsvillkor genom en harmonisering av nationella bestämmelser om i synnerhet arbetstidens längd. Denna harmonisering på gemenskapsnivå av arbetstidens förläggning syftar till att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem åtnjuta viloperioder av viss kortaste längd — särskilt per dag och vecka — och adekvata raster, och genom att föreskriva en längsta genomsnittliga veckoarbetstid på 48 timmar, vilket utgör den maximala arbetstiden, varvid det uttryckligen anges att den inbegriper övertid. De olika föreskrifterna i direktivet vad gäller längsta tillåtna arbetstid och minimiregler om ledighet ingår i

gemenskapens socialrättsliga lagstiftning, som är av särskild betydelse och som skall tillerkännas varje arbetstagare (se dom av den 1 december 2005 i mål C-14/04, Dellas m.fl., REG 2005, s. I-10253, punkterna 40, 41 och 49 och där angiven rättspraxis).

- 24 Vad särskilt beträffar begreppet arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104 har domstolen fastställt att begreppet i direktivet definieras som varje period då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis och att detta begrepp skall förstås så att det står i motsättning till begreppet viloperiod, eftersom dessa två begrepp utesluter varandra (domen i det ovannämnda målet Dellas m.fl., punkt 42 och där angiven rättspraxis).
- 25 Domstolen konstaterar i detta sammanhang dels att direktiv 93/104 inte föreskriver något mellanting mellan arbete och ledighet, dels att arbetets intensitet eller arbetstagarens produktivitet inte ingår bland kriterierna för begreppet "arbetstid", i den mening som avses i detta direktiv (domen i det ovannämnda målet Dellas m.fl., punkt 43).
- 26 Domstolen har även fastställt att begreppen arbetstid och viloperiod, i den mening som avses i direktiv 93/104, utgör gemenskapsrättsliga begrepp som skall definieras objektivt, med hänvisning till direktivets system och ändamål, nämligen att fastställa minimiregler för att förbättra arbetstagares livs- och arbetsvillkor. Det är nämligen endast genom en sådan självständig tolkning som det kan säkerställas att direktivet blir fullt verksamt och att nämnda begrepp kommer att tillämpas enhetligt i alla medlemsstater (se domen i det ovannämnda målet Dellas m.fl., punkterna 44 och 45 och där angiven rättspraxis).

- 27 Domstolen har av detta dragit slutsatsen att den tid som arbetstagaren ägnar sig åt jourtjänst enligt ett system med fysisk närvaro på arbetsgivarens inrättning i sin helhet skall anses som arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104, oberoende av vilken form av arbete som den berörde verkligen utför under denna period (se domen i det ovan nämnda målet *Dellas m.fl.*, punkt 46 och där angiven rättspraxis).
- 28 Den omständigheten att jourtjänsten innefattar perioder då det inte finns något arbete att utföra saknar helt betydelse i detta sammanhang. Den avgörande omständigheten för huruvida kriterierna i begreppet "arbetstid", i den mening som avses i direktiv 93/104, är uppfyllda, vad gäller en arbetstagares jourtjänstgöring på sin arbetsplats, är huruvida arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig, så att arbetsgivaren omedelbart kan tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer. Dessa skyldigheter skall därför anses ingå i arbetstagarens arbete (se domen i det ovan nämnda målet *Dellas m.fl.*, punkterna 47 och 48, och där angiven rättspraxis).
- 29 Artiklarna 1–6 i direktiv 2003/88 har i huvudsak identisk ordalydelse med artiklarna 1–6 i direktiv 93/104. Den tolkning som ges bestämmelserna i artiklarna 1–6 i direktiv 93/104 skall därför gälla i full utsträckning även för bestämmelserna i direktiv 2003/88, såsom har erinrats om i punkterna 24–28 i detta beslut.
- 30 Den omständigheten att arbete just nu pågår inom Europeiska unionens råd för att eventuellt ändra direktiv 2003/88 saknar härvid relevans, särskilt som det arbete som är aktuellt i målet vid den nationella domstolen utfördes under år 2004.
- 31 Under jourtjänstgöring som en läkare fullgör på sin arbetsplats anser domstolen därför att de perioder då han väntar på arbete i sin helhet skall anses som arbetstid,

och i förekommande fall som övertid, i den mening som avses i direktiven 93/104 och 2003/88, för att säkerställa att samtliga bestämmelser om minimikrav vad beträffar löntagarnas arbetstid och vila som föreskrivs i direktiven iakttas och som syftar till att på ett effektivt sätt skydda arbetstagares säkerhet och hälsa.

- 32 Vad beträffar frågan vilken inverkan ett sådant system som är aktuellt i målet vid den nationella domstolen kan ha på storleken på de berörda löntagarnas ersättning, följer det av domstolens rättspraxis att, med undantag för det särskilda fall beträffande årlig betald semester som föreskrivs i artikel 7.1 i direktiv 93/104 (se dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, av den 16 mars 2006 i de förenade målen C-131/04 et C-257/04, Robinson-Steele m.fl., REG 2006, s. I-2531, och av den 6 april 2006 i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, REG 2006, s. I-3423), regleras endast vissa aspekter av arbetstidens förläggning i nämnda direktiv. Det är därför i princip inte tillämpligt på arbetstagares lön (se domen i det ovannämnda målet Dellas m.fl., punkt 38).
- 33 Det skall i detta avseende tilläggas att domstolen i punkt 26 i domen i det ovannämnda målet Jaeger (som den hänskjutande domstolen hänvisar till i sin fråga) har påpekat att målet vid den nationella domstolen som ledde fram till ovannämnda dom utslutande avsåg jourtjänstgöringens arbetsrättsliga aspekter och inte de villkor under vilka jourtjänstgöringen skall ersättas.
- 34 Den tolkning om vilken erinrats i punkt 32 i förevarande beslut kan dessutom överföras på direktiv 2003/88, eftersom motiven är desamma.
- 35 Under dessa omständigheter utgör direktiven 93/104 och 2003/88 inte hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning enligt vilken perioder då arbetsuppgifter verkligen utförs beaktas på annat sätt än perioder då inget arbete utförs vad gäller arbetstagarens ersättning och jourtjänstgöring på arbetsplatsen. Detta gäller under

förutsättning att ett sådant system till fullo säkerställer den ändamålsenliga verkan av de rättigheter arbetstagarna ges enligt direktiven i syfte att på ett effektivt sätt skydda deras hälsa och säkerhet.

36 Mot bakgrund av allt vad som ovan anförts skall den ställda frågan besvaras så att direktiven 93/104 och 2003/88 skall tolkas på följande sätt:

- Direktiven utgör hinder för en medlemsstats lagstiftning vari föreskrivs att jourtjänstgöring som en läkare fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på arbetsplatsen, men under vilken tjänstgöring han inte utför något arbete, inte anses som arbetstid enligt direktiven.

- Direktiven utgör inte hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning enligt vilken perioder då arbetsuppgifter verkligen utförs beaktas på annat sätt än perioder då inget arbete utförs vad beträffar arbetstagarens ersättning och jourtjänstgöring på arbetsplatsen. Detta gäller under förutsättning att ett sådant system till fullo säkerställer den ändamålsenliga verkan av de rättigheter arbetstagarna ges enligt direktiven i syfte att på ett effektivt sätt skydda deras hälsa och säkerhet.

Rättegångskostnader

37 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000, samt av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden skall tolkas på följande sätt:

- **Direktiven utgör hinder för en medlemsstats lagstiftning vari föreskrivs att jourtjänstgöring som en läkare fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på arbetsplatsen, men under vilken tjänstgöring han inte utför något arbete, inte anses som arbetstid enligt direktiven.**

- **Direktiven utgör inte hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning enligt vilken perioder då arbetsuppgifter verkligen utförs beaktas på annat sätt än perioder då inget arbete utförs vad beträffar arbetstagarens ersättning och jourtjänstgöring på arbetsplatsen. Detta gäller under förutsättning att ett sådant system till fullo säkerställer den ändamålsenliga verkan av de rättigheter arbetstagarna ges enligt direktiven i syfte att på ett effektivt sätt skydda deras hälsa och säkerhet.**

Underskrifter