

VOREL

SKLEP SODIŠČA (peti senat)

z dne 11. januarja 2007\*

V zadevi C-437/05,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Okresní soud v Českém Krumlově (Češka republika) z odločbo z dne 28. novembra 2005, ki je prispela na Sodišče 5. decembra 2005, v postopku

**Jan Vorel**

proti

**Nemocnice Český Krumlov,**

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi R. Schintgen (poročevalec), predsednik senata, A. Borg Barthet in M. Ilešič, sodnika,

\* Jezik postopka: češčina.

generalni pravobranilec: D. Ruiz-Jarabo Colomer,  
sodni tajnik: R. Grass,

potem ko je Sodišče predlagalo, da bo odločilo z obrazloženim sklepom v skladu s členom 104(3), prvi pododstavek, Poslovnika,

po opredelitvi generalnega pravobranilca

sprejema naslednji

### Sklep

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, str. 18), kakor je bila spremenjena z Direktivo 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. junija 2000 (UL L 195, str. 41, v nadaljevanju: Direktiva 93/104), ter Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, str. 9), ki je razveljavila in nadomestila Direktivo 93/104 od 2. avgusta 2004 dalje.
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med J. Vorlom in njegovim delodajalcem, Nemocnice Český Krumlov (bolnišnica Český Krumlov, v nadaljevanju: NČK), zaradi opredelitve pojma „delovni čas“ v smislu direktiv 93/104 in 2003/88 v zvezi z dežurstvom, ki ga zagotavlja zdravnik v bolnišnici, in plačilom, ki je dolgovano zanj.

## Pravni okvir

### *Skupnostna ureditev*

- 3 Direktiva 93/104 je bila sprejeta na podlagi člena 118a Pogodbe ES (člene od 117 do 120 Pogodbe ES so zamenjali členi od 136 ES do 143 ES), medtem ko Direktiva 2003/88 kot svojo pravno podlago navaja člen 137 ES.
- 4 V skladu s členom 1 z naslovom „Namen in področje uporabe“ Direktiva 93/104 določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa in velja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne, razen za pomorščake.
- 5 Člen 2 Direktive 93/104 z naslovom „Definicije [Opredelitve pojmov]“ določa:

„Za namene te direktive se uporabljajo naslednje definicije [opredelitve pojmov]:

1. *delovni čas* je vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti [v skladu] z nacionalno zakonodajo [in/ali] prakso;
2. *čas počitka* je vsak čas, ki ni delovni čas;

[...]“

- 6 V členih od 3 do 6 navedene direktive so določeni ukrepi, ki jih morajo sprejeti države članice, da vsakemu delavcu zagotovijo zlasti pravico do minimalnega dnevnega in tedenskega počitka ter odmora, z njimi pa je urejen tudi maksimalni tedenski delovni čas.
- 7 V skladu s členom 18(1)(a) Direktive 93/104 v izvorni različici morajo države članice sprejeti zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najkasneje do 23. novembra 1996 ali najkasneje do takrat zagotoviti, da sta socialna partnerja izvedla potrebne ukrepe na podlagi sporazumov, s tem da so države članice zavezane sprejeti vse potrebne ukrepe, s katerimi bodo lahko vedno zagotovile, da se določbe iz navedene direktive upoštevajo.
- 8 Namen Direktive 2003/88, kot izhaja iz njene prve uvodne izjave, je zaradi jasnosti kodificirati določbe Direktive 93/104.
- 9 V skladu s členom 28 je Direktiva 2003/88 začela veljati 2. avgusta 2004.
- 10 Na podlagi tabele iz Priloge II k isti direktivi členi od 1 do 6 Direktive 93/104 ustrezajo členom od 1 do 6 Direktive 2003/88, pri čemer so določbe zapisane v bistvu z istimi izrazi.

### *Nacionalna ureditev*

- 11 Republika Češka v členu 83 zakona št. 65/1965 v zvezi z delovnim zakonikom v različici, ki je začela veljati 1. maja 2004, opredeljuje delovni čas kot „čas, v katerem mora

delojemalec opravljati delo za delodajalca“, čas počitka kot „čas, ki ni delovni čas“, in dežurstvo kot „čas, v katerem je delojemalec v skladu s pogodbo o zaposlitvi pripravljen opraviti delo, ki ga je treba v nujnem primeru izvesti zunaj delovnega urnika.“

12 Člen 95 istega zakona z naslovom „Dežurstvo“ določa:

„(1) Slučajnost opravljanja dela, ki ga delojemalec izvede zunaj delovnega časa, je pogoj za dežurstvo. Dežurstvo se lahko opravi na kraju dela ali v drugem kraju, dogovorjenem z delodajalcem.

(2) Delodajalec se lahko z delojemalcem dogovori za dežurstvo največ 400 ur na leto. Delodajalec se lahko z delojemalcem dogovori, da opravi dežurstvo tudi v drugem kraju. V okviru dežurstva, ki je bilo dogovorjeno, lahko delodajalec zahteva, da delojemalec opravi dežurstvo. V kolektivni pogodbi, sklenjeni v podjetju, je mogoče omejiti področje uporabe dežurstva na kraju dela in morebiti določiti dežurstvo v drugem kraju, dogovorjenem z delojemalcem.

(3) V primeru opravljanja dela med dežurstvom ima delojemalec pravico do plačila; pri tem naj bi bilo delo, opravljeno v okviru dežurstva zunaj tedenskega delovnega časa, izenačeno z nadurami in všteto v omejitve nadur.

- (4) Dežurstvo, ki se ne opravi na kraju opravljanja dela, se ne všteje v delovni čas; delojemalec ima za ta čas pravico do plačila v skladu s posebnimi določbami [zakon št. 1/1992 v zvezi s plačo in plačili dežurstva ter povprečno plačo, kakor je bil spremenjen, in zakon št. 143/1992 v zvezi s plačo in plačili dežurstva, opravljenega v javnih institucijah in organih ter v drugih institucijah in organih, kakor je bil spremenjen].“

13 Člen 15 zakona št. 1/1992 z naslovom „Plačilo dežurstva“ določa:

„Če plačilo dežurstva (člen 95 delovnega zakonika) ni določeno v kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi, bi plačilo ene ure dežurstva, do katerega ima pravico delojemalec, v primeru dežurstva na kraju dela znašalo najmanj 20 % povprečne urne postavke ali v primeru dežurstva zunaj kraja zaposlitve 10 % povprečne urne postavke.“

14 Člen 19 zakona št.143/1992 z naslovom „Plačila dežurstva“ določa:

„(1) Za uro dežurstva [člen 95 delovnega zakonika], opravljenega na kraju dela zunaj delovnega časa, delodajalec delojemalcu plača plačilo v višini 50 % – ob praznikih pa 100 % – sorazmernega deleža plače, individualnega dodatka in posebnega dodatka na uro, ne da bi delojemalec v mesecu, v katerem je opravil dežurstvo, delal nadure.

- (2) Za uro dežurstva, opravljenega zunaj kraja dela in zunaj delovnega časa, delodajalec delojemalcu plača plačilo v višini 15 % – ob praznikih pa 25 % – sorazmerne deleža plače, individualnega dodatka in posebnega dodatka na uro dela, ne da bi delojemalec v mesecu, v katerem je opravil dežurstvo, delal nadure.
- (3) V primeru opravljanja dela med dežurstvom ima delojemalec pravico do plače. V tem primeru ne dobiva plačila za dežurstvo.“

### **Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje**

- <sup>15</sup> Iz predložitvene odločbe izhajajo, da je J. Vorel zaposlen kot zdravnik v NČK na podlagi pogodbe za nedoločen čas.
- <sup>16</sup> V obdobju od 1. maja do 31. oktobra 2004 je NČK zahtevala, da opravi dežurstvo na kraju dela, in mu zato zagotovila plačilo, ki je ustrezalo tistemu, ki ga nacionalna zakonodaja posebej določa za dežurstvo.
- <sup>17</sup> J. Vorel pred Okresní soud v Českém Krumlově (okrajno sodišče Český Krumlov) izpodbija način izračuna tega plačila in zadnjemu predlaga, naj NČK naloži, da mu plača dodatek k plači v znesku 29.151 CZK, povečanem za obresti, pri čemer ta znesek ustreza razliki med plačilom, ki mu je bilo dolgovano na podlagi dežurstva v bolnišnici, ki ga je opravil v navedenem obdobju, in plačo, ki bi jo moral prejeti, če bi bile navedene storitve priznane kot običajno opravljanje dela.

- 18 Predlog J. Vorela temelji na sodbi Sodišča z dne 9. septembra 2003 v zadevi Jaeger (C-151/02, Recueil, str. I-8389), v skladu s katero je dežurstvo, ki ga opravi zdravnik v bolnišnici, v celoti delovni čas v smislu Direktive 93/104, čeprav lahko zadevna oseba, ko se ne zahteva, da opravlja delo, na kraju dela počiva. J. Vorel iz navedene sodbe sklepa, da je treba celoten čas dela, ki ga je opravil na podlagi dežurstva v bolnišnici, opredeliti kot „delovni čas“ v smislu direktiv 93/104 in 2003/88, kar naj bi pomenilo, da bi ga v skladu z njima NČK plačala enako, kot če bi dejansko opravljal delo, čeprav je bil del tega časa v pričakovanju dela.
- 19 Nasprotno NČK najprej zatrjuje, da je plačilo J. Vorela izračunala v skladu z veljavno nacionalno zakonodajo, na podlagi katere se dežurstvo, med katerim se ne opravi nobeno delo, ne šteje za dejanski delovni čas, vendar se zanj plača vsaj določeno denarno nadomestilo. Nato trdi, da se v zgoraj navedeni sodbi Jaeger zahteva le, da naj se dežurstva, med katerimi zdravnik ne opravlja nobenega dejanskega dela, ne bi opredelila kot počitek v smislu Direktive 93/104. Nazadnje naj bi po njenem mnenju zdaj potekale razprave o spremembah Direktive 2003/88, zlasti glede pojma delovni čas v pravu Skupnosti.
- 20 Glede na to, da je v teh okoliščinah za rešitev spora potrebna razlaga prava Skupnosti, je Okresní soud v Českém Krumlově prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba z vidika skladnosti z Direktivo [...] 93/104/ES [...] in tudi sodbo [...] Jaeger [...] pri ocenjevanju vprašanj s področja delovnega prava časovno obdobje, v katerem je zdravnik v pričakovanju dela med dežurstvom na svojem kraju dela v bolnišnici, šteti za opravljanje dela?“



## Vprašanje za predhodno odločanje

- 21 V skladu s členom 104(3), prvi pododstavek, Poslovnika, če je iz obstoječe sodne prakse mogoče jasno sklepati, kakšen bo odgovor na vprašanje, predloženo v predhodno odločanje, lahko Sodišče po opredelitvi generalnega pravobranilca kadar koli odloči z obrazloženim sklepom, v katerem navede ustrezno sodno prakso. Sodišče meni, da je v postopku v glavni stvari tako.
- 22 Predložitveno sodišče z vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba direktivi 93/104 in 2003/88 razlagati tako, da nasprotujeta ureditvi države članice, v skladu s katero dežurstva, ki jih opravi zdravnik v skladu z režimom fizične prisotnosti na samem kraju dela, v okviru katerih pa ne opravi nobenega dejanskega dela, na eni strani, niso „delovni čas“ v smislu navedenih direktiv in se, na drugi strani, zanje zagotovi plačilo.
- 23 V zvezi s tem je treba opozoriti, da iz ustaljene sodne prakse izhaja, da je namen Direktive 93/104 določiti minimalne zahteve za izboljšanje življenjskih razmer in razmer dela delavcev s približevanjem nacionalnih ureditev, zlasti v zvezi z delovnim časom. To usklajevanje – na ravni Skupnosti – 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. Različne določbe, ki jih navedena direktiva določa za maksimalen delovni čas in minimalen čas počitka, so tako pravila socialnega prava Skupnosti posebnega

pomena, ki morajo veljati za vsakega delavca (glej sodbo z dne 1. decembra 2005 v zadevi Dellas in drugi, C-14/04, ZOdl., str. I-10253, točke 40, 41 in 49 in navedena sodna praksa).

- 24 Glede – podrobneje – pojma „delovni čas“ v smislu Direktive 93/104 je Sodišče ponovno razsodilo, da ta direktiva ta pojem opredeljuje kot vsako obdobje, v katerem je delavec na delu, na voljo delodajalcu in izvaja svojo dejavnost ali svoje naloge v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali običaji, in da je treba ta pojem razumeti kot nasprotje obdobju počitka, ker se ta pojma medsebojno izključujeta (zgoraj navedena sodba Dellas in drugi, točka 42 ter navedena sodna praksa).
- 25 V teh okoliščinah je Sodišče navedlo, da Direktiva 93/104, na eni strani, ne predvideva 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 (zgoraj navedena sodba Dellas in drugi, točka 43).
- 26 Sodišče je glede tega tudi razsodilo, da sta pojma „delovni čas“ in „počitek“ v smislu Direktive 93/104 pojma prava Skupnosti, 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 razmer in razmer dela delavcev. Dejansko lahko samo taka avtonomna interpretacija tej direktivi zagotovi polno učinkovitost in omogoči enotno uporabo teh pojmov v vseh državah članicah (glej zgoraj navedeno sodbo Dellas in drugi, točki 44 in 45 ter navedena sodna praksa).

- 27 Sodišče 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 93/104 ne glede na dejanske naloge, ki jih opravi ta delavec v času teh dežurstev (glej zgoraj navedeno sodbo Dellas in drugi, točka 46 in navedena sodna praksa).
- 28 Zato 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 93/104 prisotni, je to, da je pri takih dežurstvih, ki jih delavec opravi na samem kraju zaposlitve, 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 te obveznosti obravnavati, kot da se nanašajo na opravljanje nalog tega delavca (glej zgoraj navedeno sodbo Dellas in drugi, točka 47 in 48 ter navedena sodna praksa).
- 29 Ker so člani od 1 do 6 Direktive 2003/88 v bistvu zapisani z enakimi izrazi kot člani od 1 do 6 Direktive 93/104, se razlaga zadnjih, kot je navedena v točkah od 24 do 28 tega sklepa, v celoti uporablja za Direktivo 2003/88.
- 30 Okoliščina, da zdaj na Svetu Evropske unije potekajo dela za morebitno spremembo Direktive 2003/88, v zvezi s tem ni upoštevna, in to zlasti ker je bilo delo, sporno v postopku v glavni stvari, opravljeno leta 2004.
- 31 Zato je treba ugotoviti, da je treba v okviru dežurstva, ki ga zdravnik opravi na samem kraju dela, obdobja pričakovanja dejanskega dela, ki ga je treba opraviti,

v celoti opredeliti kot delovni čas in po potrebi kot nadure v smislu direktiv 93/104 in 2003/88, da bi zagotovili spoštovanje vseh minimalnih zahtev na področju delovnega časa in trajanja počitka zaposlenih, ki jih določata ti direktivi in so namenjene učinkoviti zaščiti varnosti in zdravja delavcev.

- 32 V zvezi s posledicami, ki jih lahko ima režim, kot je sporni režim v glavni stvari, na stopnjo plačil, ki jih prejemajo zadevni zaposleni, iz sodne prakse Sodišča izhaja, da razen glede izjeme v posebnem primeru, kot je ta iz člena 7(1) Direktive 93/104 v zvezi s plačanim letnim dopustom (glej sodbe z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881; z dne 16. marca 2006 v združenih zadevah Robinson-Steele in drugi, C-131/04 in C-257/04, ZOdl., str. I-2531, in z dne 6. aprila 2006 v zadevi Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, ZOdl., str. I-3423), navedena direktiva ureja le nekatere vidike organizacije delovnega časa tako, da se načeloma ne uporablja za plače delavcev (glej zgoraj navedeno sodbo Dellas in drugi, točka 38).
- 33 V zvezi s tem je treba dodati, da je v zgoraj navedeni sodbi Jaeger, ki jo predložitveno sodišče navaja v vprašanju, postavljenem Sodišču, to v točki 26 navedlo, da se spor, v katerem je bila izdana navedena sodba, nanaša izključno na vidike delovnega prava v zvezi z obdobji dežurstev, razen glede pogojev za nadomestilo za ta dežurstva.
- 34 Poleg tega razlaga, ki je navedena v točki 32 tega sklepa, iz enakih razlogov velja za Direktivo 2003/88.
- 35 V teh okoliščinah direktivi 93/104 in 2003/88 ne nasprotujeta temu, da država članica uporablja ureditev, ki v zvezi s plačili delavcev in dežurstvi, ki jih ti opravljajo na kraju dela, razlikuje med obdobji, v katerih se delo dejansko opravi, in obdobji, v katerih se

ne opravi nobeno dejansko delo, če taka ureditev v celoti zagotavlja polni učinek pravic, ki jih navedeni direktivi podeljujeta delavcem zaradi učinkovite zaščite njihovega zdravja in varnosti.

36 Ob upoštevanju vsega navedenega je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je direktivi 93/104 in 2003/88 treba razlagati tako, da:

- nasprotujeta ureditvi države članice, v skladu s katero se dežurstva, ki jih opravi zdravnik v skladu z režimom fizične prisotnosti na samem kraju dela, v okviru katerih pa ne opravi nobenega dejanskega dela, v celoti ne štejejo za „delovni čas“ v smislu navedenih direktiv;
  
- ne nasprotujeta temu, da država članica uporablja ureditev, ki v zvezi s plačili delavcev in dežurstvi, ki jih ti opravljajo na kraju dela, razlikuje med obdobji, v katerih se delo dejansko opravi, in obdobji, v katerih se ne opravi nobeno dejansko delo, če taka ureditev v celoti zagotavlja polni učinek pravic, ki jih navedeni direktivi podeljujeta delavcem zaradi učinkovite zaščite njihovega zdravja in varnosti.

## **Stroški**

37 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (peti senat) sklenilo:

**Direktivo Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2000/34/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. junija 2000, in Direktivo 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da:**

- nasprotujeta ureditvi države članice, v skladu s katero se dežurstva, ki jih opravi zdravnik v skladu z režimom fizične prisotnosti na samem kraju dela, v okviru katerih pa ne opravi nobenega dejanskega dela, v celoti ne štejejo za „delovni čas“ v smislu navedenih direktiv;
  
- ne nasprotujeta temu, da država članica uporablja ureditev, ki v zvezi s plačili delavcev in dežurstvi, ki jih ti opravljajo na kraju dela, razlikuje med obdobji, v katerih se delo dejansko opravi, in obdobji, v katerih se ne opravi nobeno dejansko delo, če taka ureditev v celoti zagotavlja polni učinek pravic, ki jih navedeni direktivi podeljujeta delavcem zaradi učinkovite zaščite njihovega zdravja in varnosti.

Podpisi