

DELLAS M.FL.

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

1. december 2005 *

I sag C-14/04,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Conseil d'État (Frankrig) ved afgørelse af 3. december 2003, indgået til Domstolen den 15. januar 2004, i sagen:

Abdelkader Dellas,

Confédération générale du travail,

**Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux
CFDT,**

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

mod

Premier ministre,

Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité,

* Processprog: fransk.

procesdeltager:

Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, C.W.A. Timmermans, og dommerne R. Schintgen (refererende dommer), R. Silva de Lapuerta, P. Küris og G. Arestis,

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer
justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 12. maj 2005,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Abdelkader Dellas ved avocat A. Monod

— Fédération nationale des syndicats des services de santé og des services sociaux CFDT ved avocats H. Masse-Dessen og G. Thouvenin

- Union des fédérations og syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social og médico-social ved avocat J. Barthelemy
- den franske regering ved G. de Bergues, C. Bergeot-Nunes og A. de Maulmont, som befuldmægtigede
- den belgiske regering ved A. Goldman, som befuldmægtiget
- den tyske regering ved W.-D. Plessing, som befuldmægtiget
- den nederlandske regering ved H.G. Sevenster, J. van Bakel og D.J.M. de Grave, som befuldmægtigede
- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved G. Rozet og N. Yerrell, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 12. juli 2005,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307, s. 18).

- 2 Anmodningen er blevet indgivet i en sag om overskridelse af beføjelser anlagt af Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT og Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière med påstand om, at dekret nr. 2001-1384 af 31. december 2001 om anvendelse af artikel L. 212-4 i code du travail (lov om arbejdsforhold), hvori der for sociale og socialmedicinske institutioner ledet af privatpersoner med et almennyttigt formål indføres en arbejdstid, der svarer til den lovbestemte arbejdstid, annulleres (JORF af 3.1.2002, s. 149).

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

- 3 Direktiv 93/104 blev vedtaget på grundlag af EF-traktatens artikel 118 A (EF-traktatens artikel 117-120 er blevet erstattet af artikel 136 EF-143 EF).
- 4 I henhold til artikel 1 i direktiv 93/104, der har overskriften »Formål og anvendelsesområde«, indeholder direktivet minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden og finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter med undtagelse af vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.

5 Under overskriften »Definitioner« bestemmer artikel 2 i direktiv 93/104 følgende:

»I dette direktiv forstås ved:

- 1) arbejdstid: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis

- 2) hvileperiode: det tidsrum, der ikke er arbejdstid

- 3) natperiode: et tidsrum på mindst syv timer, der er fastsat ved national lovgivning, og som under alle omstændigheder omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00

- 4) natarbejder:
 - a) dels en arbejdstager, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden

b) dels en arbejdstager, der forventes at udføre en vis del af sin årlige arbejdstid i natperioden, idet denne del efter den pågældende medlemsstats valg fastsættes:

i) ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter, eller

ii) ved nationale eller regionale kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

5) skifteholdsarbejde: enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at arbejdstagerne afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at arbejdstagerne arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger

6) skifteholdsarbejder: arbejdstager, som deltager i skifteholdsarbejde.«

6 Dette direktivs afsnit II fastsætter de foranstaltninger, som medlemsstaterne skal træffe for at sikre, at alle arbejdstagere bl.a. får daglige og ugentlige minimumshvileperioder samt pauser, og det fastsætter også den maksimale ugentlige arbejdstid.

- 7 Hvad angår den daglige hvileperiode har artikel 3 i direktiv 93/104 følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.«

- 8 Under overskriften »Pauser« bestemmer samme direktivs artikel 4:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger seks timer; de nærmere bestemmelser herfor, herunder varigheden og kriterierne for tildeling af pausen, fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller, hvor sådanne overenskomster eller aftaler ikke findes, i den nationale lovgivning.«

- 9 Den ugentlige hviletid er omhandlet i samme direktivs artikel 5, som har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

Minimumshvileperioden i stk. 1 omfatter i princippet søndagen.

Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.«

- 10 Med hensyn til den maksimale ugentlige arbejdstid bestemmer artikel 6 i direktiv 93/104 følgende:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres;

- 1) at den ugentlige arbejdstid begrænses ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

- 2) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.«

- 11 Direktivets artikel 8-13, som udgør dettes afsnit III, opregner de foranstaltninger, som medlemsstaterne skal træffe i forhold til natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.

- 12 Hvad mere specifikt angår natarbejdets varighed bestemmer artikel 8 i direktiv 93/104:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- 1) at den normale arbejdstid for natarbejde i gennemsnit ikke overstiger otte timer pr. periode på 24 timer

- 2) at natarbejdere ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, ikke arbejder mere end otte timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

For så vidt angår dette punkt defineres særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, i den nationale lovgivning og/eller praksis eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter under hensyn til de følgevirkninger og risici, der er forbundet med natarbejde.«

- 13 Artikel 15 i direktiv 93/104 bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af

kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.«

14 Direktivets artikel 16 har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne kan fastsætte følgende:

- 1) For gennemførelsen af artikel 5 (ugentlig hviletid): en referenceperiode på ikke over 14 dage.

- 2) For gennemførelsen af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid): en referenceperiode på ikke over fire måneder.

Perioder med årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.

- 3) For gennemførelsen af artikel 8 (natarbejdets varighed) fastsættes der en referenceperiode efter høring af arbejdsmarkedets parter eller ved nationale eller regionale kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Hvis den i artikel 5 fastsatte minimumshvileperiode på 24 timer falder i denne referenceperiode, lades den ude af betragtning ved beregning af gennemsnittet.«

- 15 I forhold til disse grundlæggende bestemmelser opregner samme direktiv en række undtagelser under hensyn til de særlige omstændigheder ved visse aktiviteter og med forbehold af, at visse betingelser er opfyldt. I denne forbindelse bestemmer direktivets artikel 17:

»1. Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den, bl.a. når der er tale om:

- a) personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger

- b) arbejdende familiemedlemmer; eller

- c) arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.

2. Følgende artikler kan fraviges ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse:

2.1. artikel 3, 4, 5, 8 og 16:

[...]

c) for aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, f.eks. når der er tale om

i) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler

[...]

3. Artikel 3, 4, 5, 8 og 16 kan fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med regler, som disse parter har fastsat, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau.

[...]

Fravigelse i første og andet afsnit er kun tilladt, hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserede hvileperioder, eller — i undtagelsestilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en tilsvarende beskyttelse.

[...]

4. Muligheden for at fravige artikel 16, nr. 2, som fastsat i stk. 2, nr. 2.1 og 2.2, og stk. 3 i nærværende artikel, må ikke medføre, at referenceperioden overstiger seks måneder.

Medlemsstaterne skal dog under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed have mulighed for at tillade, at der af objektive og tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter fastsættes referenceperioder, som under ingen omstændigheder må overstige 12 måneder.

[...]«

16 Artikel 18 i direktiv 93/104 har følgende ordlyd:

- »1. a) Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 23. november 1996, eller sikrer sig senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter ved aftale iværksætter de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal træffe

alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de ved dette direktiv krævede resultater.

- b) i) En medlemsstat kan imidlertid undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og forudsat, at den ved nødvendige foranstaltninger, som er truffet med henblik herpå, sikrer:

— at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, nr. 2, medmindre arbejdstageren har samtykket i at udføre et sådant arbejde

— at det ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde

— at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde

— at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds- og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid

- at arbejdsgiveren efter anmodning fra de kompetente myndigheder giver disse oplysninger om de aftaler, der er indgået med arbejdstagerne om udførelse af et arbejde, hvorved de overskrider en arbejdstid på 48 timer i løbet af en syv dagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, nr. 2.

[...]«

De nationale bestemmelser

- 17 I Frankrig er lønmodtagernes lovbestemte arbejdstid reguleret i code du travail (lov om arbejdsforhold), hvis relevante affattelse i forhold til tvisten i hovedsagen er den, der følger af lov nr. 2000-37 af 19. januar 2000 om nedsættelse af arbejdstiden (JORF af 20.1.2000, s. 975). Denne lovs artikel L. 212-1, stk. 1, bestemmer:

»I de i artikel L. 200-1 nævnte institutioner eller professioner og i håndværksvirksomheder og andelsselskaber samt dertil hørende funktioner er lønmodtagernes lovbestemte faktiske arbejdstid fastsat til 35 timer pr. uge.«

- 18 Samme artikels stk. 2 præciserer følgende:

»I samme institutioner og professioner må lønmodtagernes faktiske arbejdstid pr. dag ikke overstige ti timer undtagen under de betingelser, der fastsættes i undtagelsesbestemmelser ved dekret.«

19 Code du travaux artikel L. 212-2, stk. 1 og 2, bestemmer:

»Ministerielle dekreter fastsætter måden, hvorpå artikel L. 212-1 finder anvendelse på samtlige brancher og professioner eller på en særlig branche eller profession. Dekreterne fastsætter bl.a. tilrettelæggelsen og fordelingen af arbejdstiden, hvileperioderne, betingelserne for tilkaldvægter, de permanente eller midlertidige undtagelsesbestemmelser, der i visse tilfælde og for visse stillinger finder anvendelse, måden at genindvinde tabt arbejdstid, samt kontrolforanstaltninger i forhold til disse forskellige bestemmelser.

Disse dekreter udstedes og revideres efter høring af de berørte arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer og eventuelt i lyset af resultater af forhandlinger mellem sidstnævnte.«

20 Samme lovs artikel L. 212-4, stk. 1 og 2, bestemmer:

»Den faktiske arbejdstid er de perioder, hvor lønmodtageren står til rådighed for arbejdsgiveren og skal rette sig efter dennes anvisninger, og hvorunder lønmodtageren ikke frit kan beskæftige sig med sine personlige gøremål.

Den tid, der er nødvendig for at restituere sig, samt den tid, der afsat til pauser, anses for faktisk arbejdstid, når de i stk. 1 nævnte kriterier er opfyldt. Selv når denne tid ikke anerkendes som arbejdstid, kan den være genstand for almindelig aflønning eller aflønning i henhold til overenskomst eller kontrakt.«

21 Code du travaux artikel L. 212-4, stk. 5, er affattet som følger:

»Der kan for professioner og bestemte stillinger, hvor der forekommer arbejdsfrie perioder, fastsættes en arbejdstid, der skal anses for at svare til den lovbestemte arbejdstid. Sådanne bestemmelser kan enten fastsættes ved dekret, der udstedes efter indgåelse af en overenskomst eller en brancheaftale, eller fastsættes i et dekret udstedt efter høring af Conseil d'État til udtalelse. Aflønning for disse perioder sker i henhold til sædvane eller kollektive overenskomster eller aftaler.«

22 Code du travaux artikel L. 212-4 a, stk. 1, bestemmer:

»Med en tilkaldeperiode forstås en periode, hvor lønmodtageren, uden at stå til permanent og umiddelbar rådighed for arbejdsgiveren har pligt til at forblive på sin bopæl eller i nærheden for at kunne træde til og udføre et arbejde eller en tjenesteydelse for arbejdsgiveren, idet udførelsen heraf anses for faktisk arbejdstid [...]«

23 Samme lovs artikel L. 212-7, stk. 2, fastslår:

»Den ugentlige arbejdstid som beregnet over en hvilken som helst sammenhængende periode på 12 uger må ikke overstige 44 timer [...] I løbet af samme uge må arbejdstiden ikke overstige 48 timer.«

24 Code du travaux artikel L. 220-1, stk. 1, bestemmer:

»Alle lønmodtagere har en daglig minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer.«

25 Samme lovs artikel L. 221-4, stk. 1, bestemmer:

»Den ugentlige hvileperiode skal mindst være på 24 sammenhængende timer, hvortil lægges den i artikel L. 220-1 fastsatte sammenhængende daglige hvileperiode.«

26 Artikel 1-3 i dekret nr. 2001-1384 har følgende ordlyd:

»Artikel 1

Bestemmelserne i dette dekret finder anvendelse:

- a) på institutioner, der er ledet af privatpersoner og har et almennyttigt formål, og som omfatter indkvartering som omhandlet i artikel L. 312-1, stk. 1, 2, 4, 5 og 8, i code de l'action sociale et des familles (lov om social bistand og familier)

- b) på fuldtidsansat undervisningspersonale, sygeplejersker, sygehjælpere eller personale med samme kvalifikation, som erstatter dem, og disse ansatte har nattevagter i vagtstue på institutionen.

Artikel 2

Ved beregningen af den lovbestemte arbejdstid i de institutioner og for de stillinger, som er omhandlet i dette dekrets artikel 1, opgøres hver natlig vagttjenesteperiode i vagtstue som tre faktiske arbejdstimer for de første ni timer og som en halv time for hver time ud over de ni timer.

Artikel 3

Den periode, hvor den ansatte er til stede i en vagtstue, strækker sig fra tidspunktet, hvor de indkvarterede går i seng til de står op, sådan som perioden er fastsat i vagtplaner, uden at den kan overstige 12 timer.«

²⁷ Ifølge Conseil d'État er lovhjemmelen for dekret nr. 2001-1384 bestemmelserne i code du travaux artikel 212-4, sidste stykke, hvorefter lovgiver har haft til hensigt at fastsætte særlige kompetence- og procedureregler for oprettelsen af ordninger, der er ligeværdige med ordningen om den lovbestemte arbejdstid, og således at se bort fra de almindelige bestemmelser som fastsat i samme lovs artikel L. 212-2.

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 28 Det fremgår af de af den forelæggende ret til Domstolen fremsendte sagsakter, at Abdelkader Dellas, der er socialpædagog ved de institutioner, som under internatordningen modtager unge og voksne handicappede, er blevet afskediget af sin arbejdsgiver på grund af uoverensstemmelser bl.a. vedrørende begrebet faktisk arbejde samt aflønning for det natarbejde og de socialmedicinske tjenesteydelser, som institutionernes pædagoger på vagtstue havde udført for adfærdsvanskelige og handicappede personer.
- 29 I begyndelsen af 2002 anlagde Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT samt Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, som er faglige organisationer, annulationssøgsmål ved Conseil d'État på grund af overskridelse af beføjelser med hensyn til dekret nr. 2001-1384.
- 30 Conseil d'État har besluttet at forene sagerne og har imødekommet anmodningen fra Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social om at intervenere til støtte for de påstande, der er fremført af Premier ministre og ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, som er sagsøgte i hovedsagen.
- 31 Til støtte for deres søgsmål har sagsøgerne i hovedsagen gjort forskellige anbringender gældende for at anfægte lovligheden af dekret nr. 2001-1384. De har navnlig gjort gældende, at den ordning om ligeværdighed med den lovbestemte arbejdstid, som er indført ved dette dekret, ikke er forenelig med direktiv 93/104's formål og heller ikke med dets bestemmelser vedrørende definitionen af arbejdstid eller vedrørende fastsættelsen af pauser, den maksimale ugentlige arbejdstid samt den maksimale ugentlige varighed af natarbejde.

- 32 Det følger af forelæggelsesafgørelsen, at den ligeværdige arbejdstidsplan, som fastsætter en beregning af forholdet mellem tilstedeværelsestimerne og de faktiske arbejdstimer til 3 til 1 for de første ni timer, derefter i forholdet 2 til 1 for de efterfølgende timer, og som kun finder anvendelse på de lønmodtagere, der er omfattet af dette dekret, i forhold til nattevagter, i løbet af hvilke personalet ikke hele tiden skal arbejde, har til formål at indføre en særlig beregningsmetode for aktiv tjeneste som omhandlet i code du travaux artikel L. 212-4, navnlig med henblik på at vurdere bestemmelserne om aflønning og overarbejde, for at tage hensyn til arbejdets afbrudte karakter, som i løbet af de omhandlede timer omfatter arbejdsfrie perioder.
- 33 Ifølge Conseil d'État er denne ordning om ligeværdighed med den lovbestemte arbejdstid i princippet ikke uforenelig med direktiv 93/104 som fortolket af Domstolen, for så vidt som ordningen — modsat tilfældet i de sager, der gav anledning til dom af 3. oktober 2000, Simap (sag C-303/98, Sml. I, s. 7963), og af 9. september 2003, Jaeger (sag C-151/02, Sml. I, s. 8389) — ikke har til virkning, at de arbejdsfrie perioder under en vagttjeneste, hvorunder arbejdstageren skal være til stede på arbejdspladsen, sidestilles med hvileperioder, og ikke er til hinder for, at de timer, som særligt opgøres inden for rammerne af denne ordning om ligeværdighed, som helhed anses for faktisk arbejdstid, når det skal afgøres, om arbejdsgiverne har overholdt deres forpligtelser med hensyn til hviletid og pauser.
- 34 Det bestemmes imidlertid i den ordning om ligeværdighed, der er fastsat i fransk lovgivning, at de natlige vagttjenesteperioder på vagtstue er genstand for en særlig opgørelse af faktisk arbejde, således at der kan tages hensyn til den mindre intensitet af det i disse perioder præsterede arbejde, samtidig med at ordningen indgår i en juridisk ramme, der er mere restriktiv end fællesskabsbestemmelserne, især hvad angår den maksimale ugentlige arbejdstid, eftersom denne er på 44 timer over 12 på hinanden følgende uger i henhold til code du travail mod 48 timer over fire på hinanden følgende måneder i henhold til direktiv 93/104.

35 Da sagernes afgørelse under disse omstændigheder kræver en fortolkning af fællesskabsretten, har Conseil d'État udsat sagen og forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Skal den definition af arbejdstid, der er indeholdt i [...] direktiv 93/104 [...] — når henses til at direktivet ifølge dets artikel 1, stk. 1, har til formål at fastsætte minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden — udelukkende anses for at finde anvendelse inden for de i direktivet fastsatte fællesskabsgrænser, eller er det en generel definition, som også omfatter de grænser, som i national ret er fastsat bl.a. for at sikre gennemførelsen af nævnte direktiv, selv om disse grænser, som det er tilfældet i Frankrig, er blevet fastsat således, at de giver arbejdstagerne en bedre beskyttelse end de i direktivet fastsatte grænser?
- 2) I hvilket omfang kan en strengt proportional ordning om ligeværdighed anses for at være forenelig med formålene i nævnte direktiv, når ordningen, [...], indebærer, at der tages hensyn til det samlede antal timer, hvor arbejdstageren har været til stede, samtidig med at der for disse timer anvendes en afvejningsmekanisme, hvorved der lægges vægt på, at de arbejdsfrie perioder er mindre arbejdsintensive?«

Om de præjudicielle spørgsmål

36 Med sine to spørgsmål, som gennemgås under ét, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 93/104 skal fortolkes således, at det er til hinder for, at en medlemsstats lovgivning, der hvad angår vagtperioder, som de personer, der arbejder i visse sociale og socialmedicinske institutioner, fuldfører i henhold til ordningen om fysisk tilstedeværelse på selve arbejdspladsen, med henblik på opgørelsen af den faktiske arbejdstid fastsætter en ordning om ligeværdighed som den i hovedsagen omhandlede, i det tilfælde, hvor national ret navnlig med hensyn

til den maksimale ugentlige arbejdstid fastsætter et loft, som er mere fordelagtigt for arbejdstagerne, end det i direktivet foreskrevne.

- 37 Både i forelæggelsesafgørelsen og i de fleste indlæg for Domstolen er der blevet henvist til den indvirkning, som en sådan ordning om ligeværdighed kan have ikke alene på de pågældende arbejdstageres arbejdstid, men også på størrelsen af den løn, de modtager.
- 38 Hvad angår sidstnævnte skal det imidlertid straks præciseres, sådan som det fremgår af såvel formålet med som ordlyden af disse bestemmelser, at direktiv 93/104 ikke finder anvendelse på arbejdstageres lønforhold.
- 39 Desuden følger denne fortolkning nu utvetydigt af artikel 137, stk. 6, EF, hvorefter de minimumsbestemmelser, som Rådet for Den Europæiske Union kan vedtage i direktivform — og som navnlig, således som det er tilfældet i hovedsagen, tilsigter at sikre beskyttelsen af arbejdstageres sikkerhed og sundhed — ikke gælder for lønforhold.
- 40 Hvad derimod angår virkningen af en ordning om ligeværdighed som den i hovedsagen omhandlede på de pågældende arbejdstageres arbejds- og hviletid skal det fastslås, at det fremgår af traktatens artikel 118 A, der er retsgrundlaget for direktiv 93/104, af direktivets første, fjerde, syvende og ottende betragtning, af fællesskabspagten om arbejdstageres grundlæggende arbejdsmarkedsmaessige og sociale rettigheder, som blev vedtaget på Det Europæiske Råds samling den 9. december 1989 i Strasbourg, hvis punkt 8 og punkt 19, første afsnit, der henvises til i fjerde betragtning til direktivet, samt af selve ordlyden af dets artikel 1, stk. 1, at direktivets formål er at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstageres leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med hensyn til bl.a. arbejdstidens længde (jf. dom af 26.6.2001, sag C-173/99, BECTU, Sml. I, s. 4881, præmis 37, Jaeger-dommen, præmis 45 og 47, samt dom af 5.10.2004, forenede sager C-397/01 — C-403/01, Pfeiffer m.fl., Sml. I, s. 8835, præmis 91).

- 41 Ifølge de samme bestemmelser har denne harmonisering på fællesskabsplan af arbejdstidens tilrettelæggelse til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, idet det fastslås, at de bør have — bl.a. daglige og ugentlige — minimumshvileperioder og passende pauser, og idet der fastsættes et loft på 48 timer for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, som er en maksimumsgrænse, hvorom det udtrykkeligt er præciseret, at den omfatter overarbejde (jf. Simap-dommen, præmis 49, BECTU-dommen, præmis 38, Jaeger-dommen, præmis 46, dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 92, samt dom af 12.10.2004, sag C-313/02, Wippel, Sml. I, s. 9483, præmis 47).
- 42 Særligt med hensyn til begrebet »arbejdstid« i direktiv 93/104's forstand er det allerede blevet fastslået, at direktivet definerer dette begreb som det tidsrum, hvor arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, og at dette begreb skal forstås som modsætning til hvileperiode, idet disse to begreber udelukker hinanden (Simap-dommen, præmis 47, og Jaeger-dommen, præmis 48).
- 43 I denne forbindelse må det fastslås, dels at direktiv 93/104 ikke fastsætter nogen mellemkategori mellem arbejds- og hvileperioder, dels at kendetegnene ved begrebet »arbejdstid« i direktivets forstand ikke omfatter den mindre intensitet af det af lønmodtageren præsterede arbejde eller dennes udførte arbejde.
- 44 I denne forbindelse har Domstolen også fastslået, at begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« i den forstand, hvori de er anvendt i direktiv 93/104, ikke skal fortolkes på baggrund af forskrifterne i medlemsstaternes forskellige lovgivninger, men udgør fællesskabsretlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til direktivets opbygning og formål, idet de tilsigter at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og

arbejdsvilkår. Kun en sådan selvstændig fortolkning kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater (jf. Jaeger-dommen, præmis 58).

- 45 Domstolen har heraf udledt, at medlemsstaterne ikke ensidigt kan fastlægge rækkevidden af disse begreber samt af andre bestemmelser i direktiv 93/104 ved at pålægge den ved direktivet anerkendte ret for arbejdstagerne til, at der tages behørigt hensyn til arbejdsperioder og de tilsvarende hvileperioder, nogen som helst betingelse eller begrænsning. Enhver anden fortolkning ville modvirke den effektive virkning af direktivet og være i strid med dets formål, der er at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed gennem fastsættelsen af minimumsforskrifter (jf. Jaeger-dommen, præmis 59, 70 og 82, og dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 99).
- 46 For det første følger det af fast retspraksis, at vagttjeneste, der udføres af arbejdstageren efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på arbejdsgiverens institution, fuldt ud skal anses for at være arbejdstid i direktiv 93/104's forstand, uafhængigt af det arbejde, som pågældende faktisk har udført under disse vagter (jf. Simap-dommen, præmis 52, Jaeger-dommen, præmis 71, 75 og 103, dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 93, samt kendelse af 3.7.2001, sag C-241/99, CIG, Sml. I, s. 5139, præmis 34).
- 47 Den omstændighed, at vagttjenesterne indebærer visse arbejdsfrie perioder, har således ingen relevans i denne sammenhæng.
- 48 Det er fastslået i nævnte retspraksis, at uanset at arbejdsfrie faglige perioder hænger uløseligt sammen med den vagttjeneste, som arbejdstageren udfører efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på arbejdsgiverens institution, idet behovet for akut at kunne træde til under udførelsen af disse tjenester — til forskel fra den normale arbejdstid — ikke kan planlægges i forvejen, og det faktisk udførte arbejde varierer

efter omstændighederne, er den afgørende begrundelse for antagelsen om, at det, der karakteriserer begrebet »arbejdstid« i direktiv 93/104's forstand, foreligger ved sådanne vagttjenester, som arbejdstageren udfører på selve arbejdspladsen, den omstændighed, at denne er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver, såfremt der opstår behov herfor. Denne forpligtelse anses for at indgå i udførelsen af denne arbejdstagers funktioner (jf. Simap-dommen, præmis 48, og Jaeger-dommen, præmis 49 og 63).

49 For det andet har Domstolen allerede gentagne gange fastslået, at under hensyn til såvel direktiv 93/104's ordlyd som dets formål og opbygning udgør direktivets forskellige forskrifter om maksimal arbejdstid og minimumshvileperioder regler inden for Fællesskabets sociallovgivning af særlig betydning, som enhver arbejdstager er omfattet af som en nødvendig minimumsforskrift for at sikre beskyttelsen af hans sikkerhed og sundhed (jf. BECTU-dommen, præmis 43 og 47, dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 100, og Wippel-dommen, præmis 47).

50 Hvad angår tvisten i hovedsagen skal det fastslås, at det følger af denne doms præmis 40-49, at overholdelsen af alle de i direktiv 93/104 fastsatte tærskler og lofter med det formål effektivt at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed skal sikres af medlemsstaterne, og at der med henblik herpå skal tages hensyn til de vagttjenester, som på selve arbejdspladsen udføres af en arbejdstager som Abdelkader Dellas, i deres helhed ved fastlæggelsen af den maksimale daglige og ugentlige arbejdstid, som er tilladt i henhold til fællesskabsretten — herunder overtid — uanset at vedkommende under disse vagter ikke faktisk har udført vedvarende arbejde (jf. dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 93 og 95).

51 Det er rigtigt, at artikel 15 i direktiv 93/104 udtrykkeligt tillader at anvende eller indføre nationale bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

- 52 Når en medlemsstat benytter sig af en sådan mulighed, således som Den Franske Republik har gjort — eftersom den nationale lovgivning fastsætter den maksimale ugentlige arbejdstid til 44 timer over 12 på hinanden følgende uger, mens direktivet i denne henseende fastsætter en grænse på 48 timer over fire på hinanden følgende måneder — skal overholdelsen af bestemmelserne i dette direktiv sikres alene i forhold til de heri fastsatte grænser, undtagen hvad angår nationale bestemmelser, der giver arbejdstagerne en bedre beskyttelse.
- 53 Uafhængigt af anvendelsen af sådanne nationale bestemmelser er det imidlertid nødvendigt, at den effektive virkning af arbejdstageres rettigheder i henhold til direktiv 93/104 sikres i deres helhed, hvilket nødvendigvis indebærer medlemsstaternes forpligtelse til at garantere overholdelsen af hver minimumsforskrift i direktivet.
- 54 I denne forbindelse skal det fastslås — således som den franske regering selv har anerkendt under retsmødet som svar på et spørgsmål fra Domstolen — at beregningsmetoden for vagttjenester inden for rammerne af den i hovedsagen omhandlede ordning om ligestilling kan pålægge den berørte arbejdstager en samlet arbejdstid, der kan nå op på eller endda overstige 60 timer om ugen.
- 55 Følgelig er det åbenbart, at en sådan national ordning klart overstiger den maksimale ugentlige arbejdstid, som i henhold til direktivets artikel 6, nr. 2, er fastsat til 48 timer.
- 56 Denne vurdering kan hverken drages i tvivl af den franske regerings anbringende om, at den i denne medlemsstat gældende ordning om ligestilling, der ganske vist består af anvendelsen af en afvejningsmekanisme, der har til formål at tage hensyn til de arbejdsfrie perioder under vagttjenester, ikke desto mindre beregner det samlede antal timer, hvor arbejdstagerne er til stede, når deres ret til daglig og

ugentlig hviletid fastsættes, eller af den forelæggende rets konstatering af, at de nationale bestemmelser, som er genstand for den for denne ret verserende sag, adskiller sig fra de bestemmelser, der var omhandlet i de sager, der lå til grund for Simap- og Jaeger-dommene, idet den ikke sidestiller de perioder, hvorunder lønmodtageren er til stede på arbejdspladsen for at udføre en vagttjeneste, men faktisk ikke udfører arbejde, med hvileperioder.

57 Det er ubestridt, at i henhold til nationale bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede tages der kun delvis og i henhold til faste koefficienter ved beregningen af overtid, og dermed ved fastsættelsen af den maksimale arbejdstid, hensyn til de timer, hvor arbejdstageren i forbindelse med vagttjenester, der omfatter arbejdsfrie perioder, er til stede på arbejdstagerens institution, hvorimod fællesskabsretten kræver, at disse timer, hvor arbejdstageren er til stede, i deres helhed beregnes som arbejdstid.

58 Ifølge sådanne nationale bestemmelser er det desuden kun de timer, hvor arbejdstageren er til stede, og som anses for at udgøre aktiv tjeneste, der beregnes som arbejdstid. Som allerede fastslået i denne doms præmis 43 ovenfor, kan kvalificeringen af arbejdstid i direktiv 93/104's forstand af en periode, hvor arbejdstageren er til stede på arbejdspladsen, ikke afhænge af intensiteten af arbejdstagerens arbejde, men følger udelukkende af dennes pligt til at stå til sin arbejdsgivers rådighed.

59 Under alle omstændigheder kan den omstændighed, at der til iværksættelse af visse rettigheder, som lønmodtagerne har i henhold til direktiv 93/104 — i det foreliggende tilfælde retten til daglige og ugentlige hviletider — tages hensyn til det samlede antal timer, hvor de er til stede på arbejdspladsen, ikke alene fuldt ud sikre opfyldelsen af de forpligtelser, som dette direktiv pålægger medlemsstaterne, eftersom disse skal garantere alle disse rettigheder og navnlig retten til en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer.

- 60 Det skal tilføjes, at nationale bestemmelser som de, der er fastsat ved dekret nr. 2001-1384, ikke kan være omfattet af de undtagelser, der er fastsat i dette direktiv.
- 61 Artikel 2 i direktiv 93/104, som definerer de vigtigste begreber, der anvendes i direktivet, og navnlig begreberne arbejdstid og hvileperiode, hører for det første ikke til de bestemmelser i direktivet, som kan være omfattet af en undtagelse.
- 62 For det andet er det end ikke i det foreliggende tilfælde påstået, at bestemmelser som de i hovedsagen omhandlede kan være omfattet af en af de situationer, der er nævnt i artikel 17, stk. 1 og 2, samt artikel 18, stk. 1, litra b), nr. i), i direktiv 93/104.
- 63 I lyset af ovenstående skal de forelagte spørgsmål herefter besvares med, at direktiv 93/104 skal fortolkes således, at
- det er til hinder for en medlemsstats lovgivning, som hvad angår vagttjenester, som de personer, der arbejder i visse sociale og socialmedicinske institutioner, udfører i henhold til ordningen om fysisk tilstedeværelse på selve arbejdspladsen, med henblik på opgørelsen af den faktiske arbejdstid fastsætter en ordning om ligestilling som den i hovedsagen omhandlede, når overholdelsen af alle de minimumsforskrifter, der er fastsat ved dette direktiv med henblik på effektivt at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, ikke er sikret
 - i det tilfælde, hvor national ret navnlig med hensyn til den maksimale ugentlige arbejdstid fastsætter et loft, som er mere fordelagtigt for arbejdstagerne, er de relevante tærskler og lofter til sikring af, at dette direktivs beskyttelsesbestemmelser overholdes, udelukkende de i dette direktiv nævnte.

Sagens omkostninger

- 64 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at det er til hinder for en medlemsstats lovgivning, som hvad angår vagttjenester, som de personer, der arbejder i visse sociale og socialmedicinske institutioner, udfører i henhold til ordningen om fysisk tilstedeværelse på selve arbejdspladsen, med henblik på opgørelsen af den faktiske arbejdstid fastsætter en ordning om ligestilling som den i hovedsagen omhandlede, når overholdelsen af alle de minimumsforskrifter, der er fastsat ved dette direktiv med henblik på effektivt at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, ikke er sikret.

I det tilfælde, hvor national ret navnlig med hensyn til den maksimale ugentlige arbejdstid fastsætter et loft, som er mere fordelagtigt for arbejdstagerne, er de relevante tærskler og lofter til sikring af, at dette direktivs beskyttelsesbestemmelser overholdes, udelukkende de i dette direktiv nævnte.

Underskrifter