

DELLAS YM.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

1 päivänä joulukuuta 2005 *

Asiassa C-14/04,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Conseil d'État (Ranska) on esittänyt 3.12.2003 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 15.1.2004, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Abdelkader Dellas,

Confédération générale du travail,

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

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

vastaan

Premier ministre ja

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

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

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

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. W. A. Timmermans sekä tuomarit R. Schintgen (esittelevä tuomari), R. Silva de Lapuerta, P. Kūris ja G. Arestis,

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: johtava hallintovirkkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 12.5.2005 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Dellas, edustajanaan avocat A. Monod,

— Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, edustajinaan avocat H. Masse-Dessen ja avocat G. Thouvenin,

- Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social, edustajanaan avocat J. Barthelemy,

- Ranskan hallitus, asiamiehinään G. de Bergues, C. Bergeot-Nunes ja A. de Maulmont,

- Belgian hallitus, asiamiehenään A. Goldman,

- Saksan hallitus, asiamiehenään W.-D. Plessing,

- Alankomaiden hallitus, asiamiehinään H. G. Sevenster, J. van Bakel ja D. J. M. de Grave,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään G. Rozet ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 12.7.2005 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annetun neuvoston direktiivin 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) tulkintaa.

- 2 Pyyntö on esitetty hallintotoimen lainvastaisuuden toteamiseksi vireille pannuissa oikeudenkäynneissä, joissa kantajina ovat Deltas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT ja Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière ja joissa kantajat vaativat code du travail'n (työoikeudellisten säädösten koodeksi) L.212-4 §:n soveltamisesta 31.12.2001 annetun asetuksen nro 2001-1384, jolla on otettu käyttöön säännöllistä työaikaa vastaava työaika yksityisten yleishyödyllisten oikeushenkilöiden hoitamisessa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan laitoksissa (Journal officiel de la République française, JORE, 3.1.2002, s. 149), kumoamista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön oikeus

- 3 Direktiivi 93/104 annettiin EY:n perustamissopimuksen 118 a artiklan perusteella (EY:n perustamissopimuksen 117–120 artikla on korvattu EY 136–EY 143 artiklalla).
- 4 Direktiivin 93/104 1 artiklassa, jonka otsikkona on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämiseksi. Sitä sovelletaan kaikkeen sekä julkiseen että yksityiseen toimintaan, lukuun ottamatta lento-, rautatie-, maantie-, meri-, joki- ja järviliikennettä, merikalastusta, muuta merellä tehtävää työtä ja lääkärin harjoittelua.*

* — Tässä ja jäljempänä tuomiossa esitetyt lainaukset direktiivistä on suomennettu yhteisöjen tuomioistuimessa, koska EYVL:ssä ei ole julkaistu suomenkielisiä tekstiä.

5 Direktiivin 93/104 2 artiklassa, jonka otsikkona on "Määritelmät", säädetään seuraavaa:

"Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- 1) 'työajalla' ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja [tekee työtä tai suorittaa virkatehtäviään] kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti;

- 2) 'lepoajalla' ajanjaksoa, joka ei ole työaika;

- 3) 'yöajalla' kansallisessa lainsäädännössä määriteltyä, vähintään seitsemän tunnin ajanjaksoa, jonka on kaikissa tapauksissa sisällettävä kello kahdenkymmenen neljän ja kello viiden välinen ajanjakso;

- 4) 'yötyöntekijällä'
 - a) toisaalta työntekijää, joka työskentelee säännönmukaisesti yöaikaan vähintään kolme tuntia vuorokautisesta työajastaan, ja

b) toisaalta työntekijää, joka todennäköisesti työskentelee yöaikaan tietyn osan vuotuisesta työajastaan, sellaisena kuin kyseinen jäsenvaltio määrittelee sen valintansa mukaan

i) joko kansallisella lainsäädännöllä sen jälkeen, kun työmarkkinaosapuolia on kuultu,

tai

ii) työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla;

5) 'vuorotyöllä' työn järjestämistä vuoroihin, jolloin työntekijät seuraavat toisiaan samassa työpisteessä tietyn työvuorosuunnitelman mukaisesti, mukaan lukien kiertävä työvuorosuunnitelma; vuorotyö voi olla joko keskeytymätöntä tai keskeytyvää, siten, että työntekijät joutuvat työskentelemään eri aikoina tietyn päivästä tai viikoista muodostuvan jakson aikana;

6) 'vuorotyöntekijällä' työntekijää, joka osallistuu vuorotyöhön.”

6 Direktiivin 93/104 II jaksossa säädetään toimenpiteistä, jotka jäsenvaltioiden on toteutettava sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa päivittäiset ja viikoittaiset vähimmäislepoajat, ja siinä säädetään myös viikoittaisesta enimmäistyöajasta.

7 Päivittäisen lepoajan osalta direktiivin 93/104 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.”

8 Direktiivin 4 artiklassa, jonka otsikkona on ”Tauot”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä, jonka työpäivä on pidempi kuin kuusi tuntia, saa oikeuden lepotaukoon; tätä koskevat yksityiskohtaiset säännöt ja erityiset myöntämisedellytykset vahvistetaan työehtosopimuksissa tai työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa taikka, jos sopimusta ei ole, kansallisessa lainsäädännössä.”

9 Direktiivin 5 artikla koskee viikoittaista lepoaikaa, ja siinä säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin viikoittaisen keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu 11 tunnin päivittäinen lepoaika.

Ensimmäisessä kohdassa tarkoitettuun vähimmäislepoaikaan sisältyy periaatteessa sunnuntai.

Vähimmäislepoaika voidaan vahvistaa 24 tunniksi, jos työn objektiiviset, tekniset ja sen organisaatioon liittyvät olosuhteet tätä edellyttävät.”

- 10 Viikoittaisen enimmäistyöajan osalta direktiivin 93/104 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi

- 1) viikoittainen työaika rajataan laeilla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla;

- 2) keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään 48 tuntia.”

- 11 Direktiivin 8–13 artiklassa, joista sen III jakso muodostuu, säädetään toimenpiteistä, jotka jäsenvaltioiden on toteutettava yötyön, vuorotyön ja työjärjestelyjen osalta.

12 Erityisesti yötyön keston osalta säädetään direktiivin 93/104 8 artiklassa seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

- 1) yötyöntekijöiden säännöllinen työaika ei ylitä keskimäärin kahdeksaa tuntia 24 tunnin jakson aikana;

- 2) yötyöntekijät, joiden työhön liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä raskautta, työskentelevät enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin jakson aikana, jonka aikana he tekevät yötyötä.

Tämän kohdan soveltamiseksi on määriteltävä kansallisessa lainsäädännössä ja/tai kansallisen käytännön mukaan tai työehtosopimuksissa taikka muissa työmarkkinaosapuolten välisissä sopimuksissa ne työt, joihin liittyy erityisiä vaaroja tai huomattavaa fyysistä tai psyykkistä raskautta, ottaen huomioon yötyön erityiset vaikutukset ja vaarat.”

13 Direktiivin 93/104 15 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia, eikä oikeuteen edistää tai

sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia.”

14 Kyseisen direktiivin 16 artikla kuuluu seuraavasti:

”Jäsenvaltiot voivat määrätä:

- 1) edellä 5 artiklan (viikoittainen lepoaika) soveltamiseksi vertailujakson, joka on enintään 14 vuorokautta,

- 2) edellä 6 artiklan (viikoittainen enimmäistyöaika) soveltamiseksi vertailujakson, joka on enintään neljä kuukautta;

edellä olevan 7 artiklan mukaisesti myönnettyt palkallisen vuosiloman jaksot ja sairauslomajaksot eivät sisälly tähän, tai ne eivät saa vaikuttaa keskiarvoa laskettaessa;

- 3) edellä 8 artiklan (yötyön kesto) soveltamiseksi vertailujakson, joka on määritelty sen jälkeen, kun työmarkkinaosapuolia on kuultu, tai työehtosopimuksissa taikka työmarkkinaosapuolten välisissä kansallisissa tai alueellisissa sopimuksissa.

Jos 5 artiklassa edellytetty 24 tunnin vähimmäisviikkolepo sattuu tähän vertailujaksoon, sitä ei oteta huomioon keskiarvoa laskettaessa.”

- 15 Direktiivissä säädetään sarja poikkeuksia sen useisiin perussääntöihin tiettyjen työtehtävien osalta ja määrättyjen edellytysten täytyessä. Tältä osin sen 17 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Ottaen huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisessa noudatettavat yleiset periaatteet jäsenvaltiot voivat poiketa 3, 4, 5, 6, 8 ja 16 artiklan säännöksistä silloin, kun kyseessä olevan toiminnan ominaispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä etukäteen tai työntekijät voivat itse päättää siitä, ja erityisesti tämä koskee:

a) johtavassa asemassa olevia tai muita henkilöitä, joilla on itsenäinen päätöksentekovalta

b) työskenteleviä perheenjäseniä

tai

c) työntekijöitä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä.

2. Poikkeukset voidaan määritellä lailla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai että poikkeustapauksissa, joissa ei objektiivisista syistä ole mahdollista myöntää tällaisia vastaavanlaisia korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun:

2.1 edellä olevasta 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta:

— —

- c) kun on kyseessä toiminta, jossa tarvitaan jatkuvaa palvelua tai tuotantoa, erityisesti:
 - i) palvelut, jotka liittyvät sairaaloiden tai vastaavien laitosten, asuntoloiden ja vankiloiden järjestämään vastaanottoon, hoitoon ja/tai huolenpitoon;

— —

3. Edellä olevasta 3, 4, 5, 8 ja 16 artiklasta voidaan poiketa työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä kansallisilla tai alueellisilla sopimuksilla tai alemman tasoisilla työehtosopimuksilla tai työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla näiden sopijapuolten asettamien sääntöjen mukaisesti.

— —

Ensimmäisen ja toisen alakohdan poikkeukset ovat sallittuja edellyttäen, että kyseisille työntekijöille annetaan vastaavanlaiset korvaavat lepoajat tai, poikkeustapauksissa, milloin ei ole objektiivisista syistä mahdollista antaa tällaisia korvaavia lepoaikoja, kyseiset työntekijät saavat asianmukaisen suojelun.

— —

4. Tämän artiklan 2 kohdan 2.1 ja 2.2 alakohdassa ja 3 kohdassa säädetty mahdollisuus poiketa 16 artiklan 2 kohdan määräyksistä ei saa johtaa yli kuuden kuukauden vertailujakson syntymiseen.

Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevia yleisiä periaatteita noudattaen jäsenvaltioilla on kuitenkin mahdollisuus sallia objektiivisista tai teknisistä tai työn organisaatioon liittyvistä syistä työmarkkinaosapuolten välillä solmitut sopimukset, joissa asetetaan vertailujaksoja, jotka eivät missään tapauksessa saa ylittää 12:ta kuukautta.”

16 Direktiivin 93/104 18 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. a) Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 23 päivänä marraskuuta 1996 tai varmistettava viimeistään kyseisenä päivänä, että työmarkkinaosapuolet tekevät sopimuksen tarvittavista säännöksistä, ja

jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta ne voivat kaikkina aikoina taata tässä direktiivissä edellytetyt tulokset.

b) i) Jäsenvaltiolla on kuitenkin mahdollisuus olla soveltamatta 6 artiklaa ottaen kuitenkin huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat yleiset periaatteet ja edellyttäen, että se toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan, että

— yksikään työnantaja ei vaadi työntekijää työskentelemään yli 48:aa tuntia seitsemän päivän jakson aikana, laskettuna 16 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun vertailujakson keskiarvona, ellei hän ole ensin saanut työntekijän suostumusta tällaiseen työskentelyyn

— työntekijälle ei aiheudu työnantajan taholta mitään haittaa sen vuoksi, että hän ei ole halukas suostumaan tällaiseen työskentelyyn

— työnantaja pitää ajan tasalla olevia tiedostoja kaikista tällaista työtä tekevästä työntekijöistä

— nämä tiedostot ovat toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä, ja ne voivat työntekijöiden turvallisuuteen ja/tai terveyteen liittyvistä syistä kieltää tai rajoittaa mahdollisuuden ylittää viikoittainen enimmäistyöaika

- työnantaja antaa toimivaltaisille viranomaisille näiden pyynnöstä tiedot tapauksista, joissa työntekijät ovat suostuneet työskentelemään yli 48 tuntia seitsemän päivän jakson aikana laskettuna 16 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun vertailujakson keskiarvona.

— —”

Kansallinen oikeus

- 17 Ranskassa säännökset palkattujen työntekijöiden säännöllisestä työajasta ovat code du travail'ssa, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä työajan sopimusperusteisesta vähentämisestä 19.1.2000 annetulla lailla nro 2000-37 (JORF 20.1.2000, s. 975) muutettuna. Code du travail'n L.212-1 §:n ensimmäisessä momentissa säädetään seuraavaa:

”L.200-1 §:ssä mainituissa paikoissa ja ammateissa sekä käsityöläisliikkeiden tai osuuskuntien ja niiden työntekijöiden osalta palkattujen työntekijöiden säännöllinen työaika on 35 tuntia viikossa.”

- 18 Saman pykälän toisessa momentissa säädetään edelleen seuraavaa:

”Edellä mainituissa paikoissa ja ammateissa palkattujen työntekijöiden säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia päivässä, ellei asetuksella toisin säädetä.”

- 19 Code du travail'n L.212-2 §:n ensimmäisessä ja toisessa momentissa säädetään seuraavaa:

”Valtioneuvosto vahvistaa asetuksella L.212-1 §:n soveltamissäännöt kaikkien toimialojen ja ammattien osalta tai tietyn ammattialan tai tietyn ammatin osalta. Asetuksilla annetaan määräykset työajan järjestämisestä ja jakautumisesta, lepojakoista, varallaolon edellytyksistä, tietyissä tapauksissa sovellettavista pysyvistä ja väliaikaisista poikkeuksista ja tiettyjen työtehtävien osalta tekemättä jääneiden työtuntien suorittamisesta ja näiden eri säännösten noudattamisen valvonnasta.

Asetukset annetaan ja niitä muutetaan sen jälkeen kun asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä on kuultu, ja tilanteen niin vaatiessa näiden järjestöjen välisten neuvottelujen tulokset huomioon ottaen.”

- 20 Code du travail'n L.212-4 §:n ensimmäisessä ja toisessa momentissa säädetään seuraavaa:

”Varsinaista säännöllistä työaika on aika, jonka työntekijä on työnantajan käytettävissä ja jolloin hänen on noudatettava tämän ohjeita, ilman että hän voisi vapaasti hoitaa henkilökohtaisia asioitaan.

Ruokailuun ja taukoihin käytetty aika luetaan varsinaiseen työaikaan silloin kun ensimmäisessä momentissa asetetut edellytykset täyttyvät. Näin käytetystä työajasta voidaan maksaa palkka työehto- tai työsopimuksen perusteella, vaikka niitä ei luettaisikaan varsinaiseen työaikaan.”

21 Code du travail'n L.212-4 §:n viides momentti on muotoiltu seuraavasti:

"Sellaisten ammattien ja tiettyjen työtehtävien osalta, joihin kuuluu passiivisia jaksoja, voidaan vahvistaa joko toimialakohtaisen sopimuksen tai työehtosopimuksen nojalla annettavalla asetuksella tai Conseil d'État'n soveltamisasetuksella, että työaika vastaa säännöllistä työaikaa. Näiltä ajanjaksoilta maksetaan palkkaa vallitsevan käytännön, työehtosopimuksen tai työmarkkinaosapuolten välisen sopimuksen mukaan."

22 Code du travail'n L.212-4 a §:n ensimmäisessä momentissa säädetään seuraavaa:

"Varallaoloaika on jakso, jonka ajan työntekijä on velvollinen olemaan kotonaan tai sillä tavoin tavoitettavissa, että työnantajana oleva yritys voi kutsua hänet työhön, ilman että työntekijä olisi velvollinen olemaan pysyvästi ja välittömästi työnantajan käytettävissä. Tällainen työsuoritus luetaan varsinaiseen työaikaan. — —"

23 Code du travail'n L.212-7 §:n toisessa momentissa säädetään seuraavaa:

"Keskimääräinen viikoittainen työaika laskettuna miltä tahansa keskeytymättömältä 12 viikon jaksolta on enintään 44 tuntia. — — Yhden viikon aikana työaika ei saa ylittää 48:aa tuntia."

24 Code du travail'n L.220-1 §:n ensimmäisessä momentissa säädetään seuraavaa:

”Palkansaajalla on oikeus 11 tunnin mittaiseen keskeytymättömään päivittäiseen vähimmäislepoaikaan.”

25 Code du travail'n L.221-4 §:n ensimmäisessä momentissa säädetään seuraavaa:

”Viikoittainen vähimmäislepoaika on vähintään 24 tunnin keskeytymätön jakso, johon lisätään L.220-1§:ssä tarkoitetut, päivittäiseen lepoaikaan kuuluvat tunnit.”

26 Asetuksen nro 2001-1384 1–3 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1 §

Tämän asetuksen säännöksiä sovelletaan

- a) code de l'action social et des familles'n L.312-1 §:n 1, 2, 4, 5 ja 8 momentissa tarkoitettuihin yleishyödyllisten yksityisten oikeushenkilöiden hoitamiin asuntoloihin;

- b) kokoaikaiseen työhön, jota sosiaalityöntekijät (ohjaajat), sairaanhoitajat ja apuhoitajat tai muu näiden sijaisena mahdollisesti toimiva, vastaavan koulutuksen omaava henkilöstö tekee vastatessaan asuntolan valvontakeskuksessa yöpäävystyksestä.

2 §

Säännöllistä työaika laskettaessa tämän asetuksen 1 §:ssä tarkoitetuissa asuntoloissa ja edellä tarkoitettujen työtehtävien osalta yöpäävystykseen valvontakeskuksessa käytetystä ajasta yhdeksän ensimmäistä tuntia luetaan kolmeksi varsinaiseksi työtunniksi, joihin lisätään puoli tuntia kultakin yhdeksän tuntia ylittävältä tunnilta.

3 §

Työntekijän on oltava läsnä valvontakeskuksessa asiakkaiden nukkumaanmenosta heidän heräämiseensä asti työvuorotaululla vahvistettujen päivätyövuorojen mukaisesti. Läsnäolovelvoite ei saa kuitenkaan ylittää 12:tä tuntia.”

27 Conseil d'État'n mukaan asetuksen nro 2001-1384 säädösperustana ovat code du travail'n L.212-4 §:n viimeisen momentin säännökset, joiden avulla lainsäätäjä on halunnut vahvistaa erityiset toimivalta- ja menettelysäännöt perustaakseen järjestelmät, joiden mukaan työaika vastaa säännöllistä työaika, ja sivuuttaa tämän lain L.212-2 §:ssä säädetty yleiset säännökset.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 28 Asiakirja-aineistosta, jonka ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin on toimittanut yhteisöjen tuomioistuimelle, käy ilmi seuraavaa: Dellas oli toiminut sosiaalityöntekijänä vammautuneille nuorille ja aikuisille tarkoitetussa asuntolassa. Hänen työnantajansa oli sanonut hänet irti heidän välillään vallinneiden erimielisyyksien vuoksi. Erimielisyydet liittyivät juuri varsinaisen työn käsitteeseen sekä palkkaan, joka maksetaan valvontakeskuksessa suoritetuista yötyötunneista sosiaalityöntekijöille tällaisissa sopeutumisvaikeuksista kärsiville ja vammautuneille henkilöille tarkoitetuissa sosiaalialan ja terveydenhuollon laitoksissa.
- 29 Vuoden 2002 alussa Dellas sekä työntekijöiden edunvalvontajärjestöt Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT ja Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière nostivat kanteet Conseil d'État'ssa vaatien asetuksen nro 2001-1384 kumoamista vedoten hallintotoimen lainvastaisuuteen.
- 30 Conseil d'État päätti yhdistää kanteet ja hyväksyi Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-socialin vaatimuksen saada osallistua asian käsittelyyn väliintulijana tukeakseen pääasian vastaajien Premier ministren ja ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidaritén vaatimuksia.
- 31 Pääasian kantajat ovat kanteidensa tueksi esittäneet lukuisia väitteitä, joilla ne riitauttavat asetuksen nro 2001-1384 lainmukaisuuden. Ne vetoavat muun muassa siihen, että asetuksella perustettu järjestelmä, jonka mukaan työaika vastaa säännöllistä työaikaa, on ristiriidassa direktiivin 93/104 päämäärien kanssa niin työajan määrittelyn, taukojen määräytymisen, viikoittaisen enimmäistyöajan kuin niidenkin sääntöjen osalta, jotka koskevat yötyön enimmäismäärää vuorokaudessa.

- 32 Ennakkoratkaisupyynnössä todetaan, että tällaisessa työtuntien vastaavuusjärjestelmässä läsnäolotuntien ja varsinaisiksi työtunneiksi katsottavien työtuntien välinen suhde on 3:1 yhdeksän ensimmäisen tunnin osalta ja 2:1 näitä seuraavien tuntien osalta ja että järjestelmää sovelletaan asetuksessa tarkoitettuihin työntekijöihin ainoastaan yöpäivystyspalvelun osalta. Yöpäivystyksessä henkilöstöön ei kohdistu jatkuvasti asiakkaiden vaatimuksia. Järjestelyllä pyritään luomaan erityinen menetelmä *code du travail*'n L.212-4 §:ssä tarkoitetun varsinaisen työajan laskemiseksi ja sen huomioon ottamiseksi — jotta palkkausta ja ylityötunteja koskevia säännöksiä voitaisiin soveltaa kyseessä olevan työn jaksottaisen luonteen edellyttämällä tavalla —, että työtunteihin kuuluu passiivisia jaksoja.
- 33 Conseil d'État'n mukaan järjestely, jossa työaika vastaa säännöllistä työaika, ei periaatteiltaan ole direktiivin 93/104 ja yhteisöjen tuomioistuimen siitä omaksuman tulkinnan vastainen, koska asiassa C-303/98, Simap, 3.10.2000 annetussa tuomiossa (Kok. 2000, s. I-7963) ja asiassa C-151/02, Jaeger, 9.9.2003 annetussa tuomiossa (Kok. 2003, s. I-8389) kyseessä olleista tilanteista poiketen esillä oleva järjestely ei johda siihen, että päivystystyöhön, jonka aikana työntekijöiden on oltava läsnä työpaikalla, kuuluvat passiiviset jaksot rinnastettaisiin lepojaksoihin, eikä estä sitä, että tunnit, joihin tämän vastaavuusjärjestelyn erityinen laskumekanismi kohdistuu, otetaan kaikki huomioon varsinaisena työaikana silloin kun arvioidaan, noudattavatko työnantajat velvollisuuksiaan lepojaksujen ja taukojen osalta.
- 34 Ranskan lainsäädännössä vahvistetussa vastaavuusjärjestelmässä yöpäivystysjaksot valvontakeskuksessa otetaan kuitenkin laskennallisesti huomioon varsinaisena työaikana eri tavalla siksi, että työnteko ei ole yhtä intensiivistä, vaikka ne kuuluvat oikeudellisesti vaativampaan järjestelmään kuin se, josta on säädetty yhteisön oikeudessa; näin erityisesti viikoittaisen enimmäistyöajan osalta — *code du travail*'n mukaan se on keskimäärin 44 tuntia 12 perättäiseltä viikolta, kun taas direktiivin 93/104 mukaan se on 48 tuntia neljältä peräkkäiseltä kuukaudelta.

35 Conseil d'État katsoi, että sen käsiteltävänä olevien asioiden ratkaiseminen edellyttää yhteisön oikeuden tulkintaa, ja päätti lykätä niiden ratkaisua esittääkseen yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko katsottava, ottaen huomioon — — direktiivin 93/104 tavoite, joka — — sen 1 artiklan 1 kohdan mukaan on turvallisuutta ja terveyttä koskevien vähimmäisvaatimusten säätäminen työajan järjestämiselle, että direktiivissä omaksuttua työajan käsitettä sovelletaan vain direktiivissä vahvistettuihin yhteisön vähimmäisvaatimuksiin, vai onko sen katsottava olevan yleisesti sovellettava, jolloin se koskee myös kansallisessa oikeudessa, erityisesti tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi annetuissa säännöksissä, asetettuja vähimmäisvaatimuksia, vaikka on mahdollista, kuten esillä olevassa asiassa Ranskassa, että nämä vaatimukset on työntekijöiden suojelemiseksi asetettu direktiiviä suojaavammalle tasolle?
- 2) Voidaanko katsoa, että sellainen täysin suhteellisenä toimiva järjestely, jossa työaika vastaa säännöllistä työaikaa ja jossa otetaan huomioon kaikki läsnäolotunnit painottamalla niitä siten, että otetaan huomioon passiivisten jaksojen aikana tehdyn työn pienempi intensiteetti, on yhteensopiva — — direktiivin 93/104/EY tavoitteiden kanssa?”

Ennakkoratkaisukysymykset

36 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen kysymykset, jotka on syytä käsitellä yhdessä, koskevat sitä, onko direktiiviä 93/104 tulkittava siten, että sen kanssa ristiriidassa on sellainen jäsenvaltion lainsäädäntö, jossa säädetään sellaisten päivystysjaksojen osalta, jotka tiettyjen sosiaali- ja terveydenhuollon laitosten työntekijät suorittavat olemalla fyysisesti läsnä työpaikalla, varsinaisen työajan laskemista varten pääasiassa esillä olevan järjestelmän kaltaisesta järjestelmästä, jossa tällainen työaika vastaa säännöllistä työaikaa, jos kansallisessa oikeudessa

säädetään kuitenkin muun muassa viikoittaisen enimmäistyöajan osalta ylärajasta, joka on työntekijöille suotuisampi kuin direktiivissä säädetty enimmäistyöaika.

- 37 Ennakkoratkaisupyynnössä ja lähes kaikissa yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyissä huomautuksissa on viitattu siihen, millä tavoin tällainen vastaavuusjärjestelmä saattaa vaikuttaa asianomaisten työntekijöiden työajan lisäksi heille työstä maksettavaan palkkaan.
- 38 Viimeksi mainitun seikan osalta on kuitenkin heti todettava, että direktiivin 93/104 tavoite ja sen säännösten sanamuoto osoittavat, ettei sitä sovelleta työntekijöiden palkkaukseen.
- 39 Tämä tulkinta käy lisäksi täysin yksiselitteisesti ilmi EY 137 artiklan 6 kohdasta, jonka mukaan palkkaukseen ei voida soveltaa niitä vähimmäisvaatimuksia, joita Euroopan unionin neuvosto vahvistaa direktiiveillään ja joilla pyritään erityisesti työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseen.
- 40 Niiden vaikutusten osalta, joita pääasiassa kyseessä olevasta vastaavuusjärjestelystä aiheutuu asianomaisten työntekijöiden työ- ja lepoaikaan on sitä vastoin muistettava, että perustamissopimuksen 118 a artiklasta, joka muodostaa direktiivin 93/104 oikeudellisen perustan, ja mainitun direktiivin ensimmäisestä, neljännessä, seitsemännessä ja kahdeksannesta perustelukappaleesta sekä Strasbourgissa 9.12.1989 pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksytystä työntekijöiden sosiaalisten oikeuksien peruskirjasta, jonka 8 kohtaan ja 19 kohdan ensimmäiseen alakohtaan direktiivin 93/104 neljännessä perustelukappaleessa viitataan, sekä itse direktiivin 1 artiklan 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että direktiivin tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan kestoa koskevia kansallisia säännöksiä (ks. asia C-173/99, BECTU, tuomio 26.6.2001, Kok. 2001, s. I-4881, 37 kohta; em. asia Jaeger, tuomion 45 ja 47 kohta ja yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004, Kok. 2004, s. I-8835, 91 kohta).

- 41 Näiden samojen säännösten mukaan tämän, yhteisön tasolla tapahtuvan työaika-järjestelyjä koskevan lainsäädännön lähentämisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojeleu varmistamalla se, että työntekijöillä on riittävät vuorokautiset ja viikoittaiset vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot, ja säätämällä viikoittaisen keskimääräisen työajan enimmäismäärä 48 tuntiin, minkä osalta on nimenomaisesti täsmennetty, että se sisältää ylityön (ks. em. asia Simap, tuomion 49 kohta; em. asia BECTU, tuomion 38 kohta; em. asia Jaeger, tuomion 46 kohta; em. asia Pfeiffer ym., tuomion 92 kohta ja asia C-313/02, Wippel, tuomio 12.10.2004, Kok. 2004, s. I-9483, 47 kohta).
- 42 Erityisesti direktiivissä 93/104 tarkoitetun työajan käsitteen osalta on oikeuskäytännössä jo todettu, että kyseisessä direktiivissä määritellään työaika ajanjaksoksi, jonka työntekijä käyttää työhön, on työnantajan käytettävissä ja tekee työtä tai suorittaa tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti, ja että tämä käsite on ymmärrettävä lepoajan vastakohtaksi, koska nämä kaksi käsitettä ovat toisensa poissulkevia (ks. em. asia Simap, tuomion 47 kohta ja em. asia Jaeger, tuomion 48 kohta).
- 43 Tässä yhteydessä on todettava, että direktiivissä 93/104 ei säädetä työn ja levon välimuodosta eikä yhtenä työajan ominaispiirteenä tämän direktiivin mukaan ole työntekijän työnteon intensiivisyys tai tehokkuus.
- 44 Yhteisöjen tuomioistuin on todennut tältä osin myös, että direktiivissä 93/104 tarkoitettujen työajan ja lepoajan käsitteitä ei missään tapauksessa pidä tulkita eri jäsenvaltioiden lainsäädäntöön sisältyvien säännösten mukaisesti, vaan ne ovat yhteisön oikeuden käsitteitä, jotka on määriteltävä objektiivisten ominaispiirteiden avulla kyseisen direktiivin — jolla vahvistetaan vähimmäismääräykset työntekijöiden elin- ja työolojen parantamiseksi — systematiikkaan ja tarkoitukseen tukeutuen.

Vain tällaisella itsenäisellä tulkinnalla voidaan varmistaa direktiivin täysi tehokkuus ja kyseisten käsitteiden yhdenmukainen tulkinta kaikissa jäsenvaltioissa (ks. em. asia Jaeger, tuomion 58 kohta).

- 45 Yhteisöjen tuomioistuin on tällä perusteella katsonut, etteivät jäsenvaltiot voi yksipuolisesti määrätä näiden käsitteiden tai muidenkaan direktiivin 93/104 säännösten ulottuvuudesta asettamalla ehtoja tai rajoituksia direktiivissä työntekijöille tunnustetulle oikeudelle saada työaika ja vastaavasti lepoaika asianmukaisesti otetuksi huomioon. Mikä tahansa muu tulkinta merkitsisi sitä, että estettäisiin direktiivin tehokkaan oikeusvaikutuksen syntyminen ja sivuutettaisiin sen tarkoitus, eli suojata tehokkaasti yhteisten vähimmäisvaatimusten avulla työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä (ks. em. asia Jaeger, tuomion 59, 70 ja 82 kohta ja em. asia Pfeiffer ym., tuomion 99 kohta).
- 46 Oikeuskäytännössä on kuitenkin vakiintuneesti katsottu, että päivystystä, jonka työntekijä suorittaa olemalla fyysisesti läsnä työnantajansa tiloissa, on kokonaisuudessaan pidettävä direktiivissä 93/104 tarkoitettuna työaikana riippumatta asianomaisten todellisuudessa suorittamista työtehtävistä (ks. em. asia Simap, tuomion 52 kohta; em. asia Jaeger, tuomion 71, 75 ja 103 kohta; em. asia Pfeiffer ym., tuomion 93 kohta ja asia C-241/99, CIG, määräys 3.7.2001, Kok. 2001, s. I-5139, 34 kohta).
- 47 Se, että päivystykseen kuuluu passiivisia jaksoja, on tässä yhteydessä täysin merkityksetöntä.
- 48 Tämän oikeuskäytännön mukaan, vaikka passiiviset työskentelyjaksot kuuluvat erottamatta päivystykseen, joka edellyttää työntekijän fyysistä läsnäoloa työnantajan tiloissa — koska säännöllisestä työajasta poiketen kiireellisten toimenpiteiden tarve riippuu olosuhteista eikä sitä voi suunnitella etukäteen ja koska todellisuudessa tehty työ vaihtelee olosuhteiden mukaan —, ratkaisevana tekijänä sille, onko tällaisella

päivystystyöllä, jota työntekijä tekee työpaikallaan, katsottava olevan direktiivissä 93/104 tarkoitettuja työajan ominaispiirteitä, on se, että työntekijä on velvollinen olemaan fyysisesti läsnä työnantajan osoittamassa paikassa ja siellä työnantajan käytettävissä voidakseen välittömästi suorittaa ne työtehtävät, joita kulloinkin tarvitaan. On siis katsottava, että nämä velvoitteet kuuluvat työntekijän työtehtäviin (ks. em. asia Simap, tuomion 48 kohta, sekä em. asia Jaeger, tuomion 49 ja 63 kohta).

- 49 Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi useita kertoja todennut, että direktiivin 93/104 säännöksiä enimmäistyöajan ja vähimmäislepoajan osalta on sen tarkoitus ja sen yleinen rakenne huomioon ottaen pidettävä yhteisön sosiaalioikeuden sääntöinä, jotka ovat erityisen tärkeitä ja joita on sovellettava jokaiseen työntekijään hänen turvallisuutensa ja terveytensä suojelua koskevana vähimmäisvaatimuksena (ks. em. asia BECTU, tuomion 43 ja 47 kohta; em. asia Pfeiffer ym., tuomion 100 kohta ja em. asia Wippel, tuomion 47 kohta).
- 50 Esillä olevassa asiassa todettakoon, että tämän tuomion 40–49 kohdasta käy ilmi, että jäsenvaltioiden tehtävänä on kaikkien direktiivissä 93/104 asetettujen vähimmäisvaatimusten ja ylärajojen noudattaminen työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden tehokkaan suojan takaamiseksi ja että Dellasin kaltaisen työntekijän työpaikallaan suorittama päivystysaika on otettava kokonaisuudessaan huomioon sitä päivittäistä ja viikoittaista enimmäistyöaikaa määritettäessä, joka sallitaan yhteisön oikeudessa — enimmäistyöaika, johon luetaan ylityötunnit — siitä riippumatta, että työntekijä ei tämän päivystyksen aikana suorita jatkuvasti työtehtäviä (ks. em. asia Pfeiffer ym., tuomion 93 ja 95 kohta).
- 51 Direktiivin 93/104 15 artiklassa sallitaan nimenomaisesti työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden kannalta suotuisampien kansallisten säännösten soveltaminen tai säätäminen.

- 52 Silloin kun jäsenvaltio käyttää tätä toimivaltaa, kuten Ranskan tasavalta on tehnyt — kansallisessa oikeudessa säädetään 44 tunnin viikoittaisesta enimmäistyöajasta laskettuna keskeytymättömän 12 viikon jakson ajalta, kun direktiivissä asetetaan 48 tunnin yläraja laskettuna keskeytymättömän 4 kuukauden jakson ajalta —, on direktiivissä vahvistettujen sääntöjen noudattamista arvioitava suhteessa pelkästään direktiivissä asetettuihin rajoihin ja tässä yhteydessä on sivuutettava kansalliset, työntekijää suojaavammat säännökset.
- 53 Kansallisten säännösten soveltamisesta riippumatta direktiivissä 93/104 työntekijöille tunnustettujen oikeuksien tehokas vaikutus on kuitenkin voitava taata täysimääräisesti, mikä merkitsee välttämättä sitä, että jäsenvaltioilla on velvollisuus taata direktiivissä säädettyjen vähimmäisvaatimusten noudattaminen.
- 54 Tässä yhteydessä on kuitenkin todettava, kuten Ranskan hallitus on itse myöntänyt vastatessaan istunnossa yhteisöjen tuomioistuimen esittämään kysymykseen, että tapa, jolla päivystysaika otetaan laskennallisesti huomioon pääasiassa kyseessä olevassa vastaavuusjärjestelmässä, voi johtaa siihen, että asianomaisen työntekijän kokonaistyöaika saattaa nousta jopa 60 viikkotuntiin tai tämänkin yli.
- 55 Tällainen kansallinen järjestelmä ylittää näin ollen selvästi direktiivin 6 artiklan 2 kohdan nojalla 48 tunniksi vahvistetun viikoittaisen enimmäistyöajan.
- 56 Tätä kantaa ei horjuta Ranskan hallituksen väite, jonka mukaan Ranskassa voimassa oleva vastaavuusjärjestelmä, jossa työaikaan sovelletaan painotusjärjestelmää päivystysajan passiivisten jaksojen huomioon ottamiseksi, ei kuitenkaan kykene ottamaan huomioon kaikkia työntekijöiden läsnäolotunteja, kun lasketaan heidän oikeuksiaan viikoittaiseen ja päivittäiseen lepoaikaan. Kantaa ei horjuta myöskään

ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen toteamus siitä, että vireillä olevien kanteiden kohteena oleva kansallinen sääntely eroaa siltä osin edellä mainituissa asioissa Simap ja Jaeger kyseessä olleista lainsäädännöistä, ettei siinä rinnasteta lepoaikaan jaksoja, joiden aikana työntekijää, joka on läsnä työpaikallaan suorittaakseen päivystystä, ei todellisuudessa kutsuta työhön.

57 On selvää, että asiassa kyseessä olevan kansallisen sääntelyn mukaan työnantajan tiloissa päivystävän työntekijän läsnäolotunnit, joihin kuuluu passiivisia jaksoja, luetaan työaikaan vain osittain järjestelmässä, jossa sovelletaan kiinteitä kertoimia ylityötuntien ja näin enimmäistyöajan laskemiseksi, vaikka yhteisön oikeudessa edellytetään, että tällaiset läsnäolotunnit luetaan täysimääräisinä työaikaan.

58 Tämän lisäksi tällaisessa kansallisessa sääntelyssä luetaan työaikaan ainoastaan ne tunnit, joiden katsotaan vastaavan varsinaista työaikaa. Kuten tämän tuomion 43 kohdassa on jo todettu, direktiivin 93/104 mukaan se, että työntekijän läsnäolajakso työpaikalla voidaan lukea työajaksi, ei saa riippua työntekijän työnteon intensiivisyydestä vaan ainoastaan siitä, onko kyse työntekijän velvollisuudesta olla työnantajansa käytettävissä.

59 Pelkästään sillä, että kaikki tunnit, jotka työntekijä on läsnä työpaikallaan, otetaan huomioon tiettyjen direktiivissä työntekijöille taattujen oikeuksien toteuttamisessa — esillä olevassa asiassa oikeus päivittäiseen ja viikoittaiseen lepoon —, ei voida täysimääräisesti taata niiden velvoitteiden noudattamista, joita tällä direktiivillä on asetettu jäsenvaltioille, koska jäsenvaltioilla on velvollisuus taata kaikki direktiivissä tarkoitetut oikeudet, muun muassa se, että viikoittainen enimmäistyöaika on vahvistettu 48 tunniksi.

- 60 Lisättäköön tähän, että asetuksella nro 2001-1384 vahvistettujen säännösten kaltaiset kansalliset säännökset eivät voi kuulua direktiivissä säädettyjen poikkeusmahdollisuuksien alaan.
- 61 Direktiivin 93/104 2 artiklassa määritellään keskeiset direktiivissä käytetyt käsitteet, kuten työajan ja lepoajan käsite, eikä tätä artiklaa ole mainittu niiden direktiivin säännösten joukossa, joista voidaan poiketa.
- 62 Asiassa ei ole edes väitetty, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen sääntely voisi kuulua direktiivin 93/104 17 artiklan 1 ja 2 kohdassa ja 18 artiklan 1 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettuihin tapauksiin.
- 63 Edellä esitetyn perusteella on esitettyihin kysymyksiin vastattava, että direktiiviä 93/104 on tulkittava siten, että
- sen vastainen on sellainen jäsenvaltion lainsäädäntö, jossa säädetään sellaisten päivystysjaksojen osalta, jotka edellyttävät määrättyjen sosiaali- ja terveydenhuollon laitosten työntekijöiden fyysistä läsnäoloa työpaikalla, pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta järjestelmästä, jossa tällainen työaika otetaan laskennallisesti huomioon säännöllisenä työaikana, silloin kun kaikkia direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden tehokkaan suojan takaamiseksi ei ole noudatettu
 - siinä tapauksessa, että kansallisessa oikeudessa on säädetty erityisesti viikoittaisen enimmäistyöajan osalta työntekijöiden kannalta suotuisampi yläraja, on direktiivissä vahvistettujen työntekijää suojaavien säännösten noudattamista arvioitava ainoastaan suhteessa niihin vähimmäisvaatimuksiin ja ylärajoihin, jotka on mainittu tässä direktiivissä.

Oikeudenkäyntikulut

- 64 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23 päivänä marraskuuta 1993 annettua neuvoston direktiiviä 93/104/EY on tulkittava siten, että sen vastainen on sellainen jäsenvaltion lainsäädäntö, jossa säädetään sellaisten päivystysjaksojen osalta, jotka edellyttävät määrättyjen sosiaali- ja terveydenhuollon laitosten työntekijöiden fyysistä läsnäoloa työpaikalla, pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta järjestelmästä, jossa tällainen työaika otetaan laskennallisesti huomioon säännöllisenä työaikana, silloin kun kaikkia direktiivissä säädettyjä vähimmäisvaatimuksia työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden tehokkaan suojan takaamiseksi ei ole noudatettu.

Siinä tapauksessa, että kansallisessa oikeudessa on säädetty erityisesti viikoittaisen enimmäistyöajan osalta työntekijöiden kannalta suotuisampi yläraja, on direktiivissä vahvistettujen työntekijää suojaavien säännösten noudattamista arvioitava ainoastaan suhteessa niihin vähimmäisvaatimuksiin ja ylärajoihin, jotka on mainittu tässä direktiivissä.

Allekirjoitukset