

DELLAS M.FL.

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)
den 1 december 2005 *

I mål C-14/04,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, ingiven av Conseil d'État (Frankrike), genom beslut av den 3 december 2003, som inkom till domstolen den 15 januari 2004, i målet

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

mot

Premier ministre,

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

* Rättegångsspråk: franska.

ytterligare deltagare i rättegången:

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

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.W.A. Timmermans samt domarna R. Schintgen (referent), R. Silva de Lapuerta, S. Kūris och G. Arestis,

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 12 maj 2005,

med beaktande av de yttranden som har avgetts av:

- Abdelkader Dellas, genom A. Monod, avocat,

- Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, genom H. Masse-Dessen och G. Thouvenin, avocats,

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

- Frankrikes regering, genom G. de Bergues, C. Bergeot-Nunes och A. de Maulmont, samtliga i egenskap av ombud,

- Belgiens regering, genom A. Goldman, i egenskap av ombud,

- Tysklands regering, genom W.-D. Plessing, i egenskap av ombud,

- Nederländernas regering, genom H.G. Sevenster, J. van Bakel och D.J. M. de Grave, samtliga i egenskap av ombud,

- Europeiska gemenskapernas kommission, genom G. Rozet och N. Yerrell, båda i egenskap av ombud,

efter att den 12 juli 2005 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande gäller tolkningen av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18).

- 2 Begäran har framställts i en invändning om maktmissbruk, framställd av Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT och Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, syftande till ogiltigförklaring av dekret nr 2001-1384 av den 31 december 2001 om tillämpningsföreskrifter för artikel L. 212-4 i Code du travail (arbetslagen) och om regler om beräkning av likvärdigt inrättande av en arbetstid som motsvarar den lagstadgade arbetstiden vid sociala och socialmedicinska inrättningar som drivs utan vinstsyfte av privatpersoner (JORF den 3 januari 2002, s. 149).

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

- 3 Direktiv 93/104 antogs på grundval av artikel 118 A i EG-fördraget (artiklarna 117–120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136–143 EG).
- 4 Artikel 1 i direktiv 93/104, med rubriken "Ändamål och räckvidd", innehåller föreskrifter om minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden och skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, med undantag för luft-, järnvägs-, väg-, sjö-, flod- och insjötransporter, fiske till sjöss och annan verksamhet till sjöss, samt verksamhet som utförs av läkare under utbildning.

5 I artikel 2 i direktiv 93/104 föreskrivs följande under rubriken "Definitioner":

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

- 1) arbetstid: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter,

- 2) viloperiod: varje period som inte är arbetstid,

- 3) natt: varje period om minst sju timmar, bestämd enligt nationell lagstiftning, som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00,

- 4) nattarbetande:
 - a) varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och

b) varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en viss del av sin årsarbetstid nattetid; denna del bestäms av den berörda medlemsstaten

i) genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter,

eller

ii) genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå,

5) skiftarbete: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor,

6) skiftarbetare: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.”

6 I avdelning II i nämnda direktiv stadgas om de åtgärder som medlemsstaterna är skyldiga att vidta för att varje arbetstagare skall få åtnjuta minimiperioder av dygnsvila, veckovila och raster och reglerar även den maximala veckoarbetstiden.

- 7 Vad gäller dygnsvila föreskrivs följande i artikel 3 i direktiv 93/104:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.”

- 8 Följande föreskrivs i artikel 4 i direktivet, under rubriken ”Raster”:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare — då arbetsdagen är längre än sex timmar — får en rast. Den närmare utformningen, däribland rastens längd och på vilka villkor den ges, skall fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning.”

- 9 Veckovila regleras i artikel 5 i samma direktiv som har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

Den minimitid för vila som avses i första stycket skall i princip omfatta söndag.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får en ledighet om mins. 24 timmar tillämpas.”

10 I artikel 6 i direktiv 93/104 föreskrivs följande om begränsning av veckoarbetstiden:

”Medlemsstaterna skall, med beaktande av behovet av att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- 1) veckoarbetstiden begränsas genom lagar och andra författningar eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter,

- 2) den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiger 48 timmar.”

11 I artiklarna 8–13 i samma direktiv, som utgör avdelning III i detsamma anges vilka åtgärder som medlemsstaterna är skyldiga att vidta vad gäller nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

12 Vad gäller just nattarbetets längd föreskrivs följande i artikel 8 i direktiv 93/104:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- 1) den normala arbetstiden för nattarbetande inte överstiger ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod,

- 2) nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte arbetar mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

För tillämpningen av denna punkt skall arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning definieras genom nationell lagstiftning eller praxis eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter, med hänsyn tagen till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker.”

13 Artikel 15 i direktiv 93/104 har följande lydelse:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller

underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

14 Artikel 16 i nämnda direktiv har följande lydelse:

”Medlemsstaterna får föreskriva följande:

- 1) För tillämpningen av artikel 5 (veckovila): En beräkningsperiod som inte överstiger 14 dagar.

- 2) För tillämpningen av artikel 6 (begränsning av veckoarbetstiden): En beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader.

De perioder av årlig betald semester som beviljas i enlighet med artikel 7 liksom även sjukfrånvaro skall inte inkluderas eller skall vara neutrala vid beräkningen av genomsnittet.

- 3) För tillämpningen av artikel 8 (nattarbetets längd): En beräkningsperiod som bestäms efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå.

Om den veckovila på minst 24 timmar som avses i artikel 5 faller inom nyssnämnda period skall den inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet.”

- 15 I direktivet uppräknas ett antal undantag från flera av dess grundregler, med hänsyn till vissa verksamheters särdrag och under förutsättning att vissa villkor är uppfyllda. I artikel 17 anges härvid följande:

”1. Med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet får medlemsstaterna göra avvikelser från artiklarna 3–6, 8 och 16. Avvikelser får göras när — med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art — arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt beträffande

a) företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter,

b) anställda i familjeföretag,

eller

c) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.

2. Avvikelser får göras genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller — i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet — att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd

2.1. från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16

...

c) i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, särskilt

i) service i form av reception, behandling eller vård på sjukhus och liknande inrättningar, inbegripet det arbete som utförs av läkare under utbildning, institutioner eller fängelser,

...

3. Avvikelser får göras från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal.

...

De avvikelser som avses i första och andra styckena skall tillåtas på villkor att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna eller — i undantagsfall, när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl — att de berörda arbetstagarna ges lämpligt skydd.

...

4. Den möjlighet att göra avvikelser från artikel 16.2 som föreskrivs i punkterna 2.1 och 2.2 och 3 i förevarande artikel får inte leda till en längre beräkningsperiod än sex månader.

Under iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet skall dock medlemsstaterna ha möjlighet att — på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation — tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter om beräkningsperioder som inte överstiger 12 månader.

...”

16 Artikel 18 i direktiv 93/104 har följande lydelse:

”1. a) Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 23 november 1996 eller se till att arbetsmarknadens parter senast den dagen genom överenskommelse fastställer de nödvändiga bestämmelserna, varvid medlemssta-

terna skall se till att de alltid kan garantera att direktivets bestämmelser efterlevs, samt genast underrätta kommissionen om detta.

b) i) En medlemsstat skall emellertid ha möjlighet att inte tillämpa artikel 6 varvid medlemsstaten skall respektera de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet och vidta de åtgärder som behövs för att se till att

— ingen arbetsgivare kräver att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt för den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b, såvida han inte först har fått arbetstagarens medgivande,

— ingen arbetstagare tillfogas skada av sin arbetsgivare på grund av att han inte är beredd att ge sitt samtycke att utföra sådant arbete,

— arbetsgivaren för aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför sådant,

— att noteringarna ställs till de behöriga myndigheternas förfogande och att dessa — av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet — kan förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden,

- arbetsgivaren på begäran ger de behöriga myndigheterna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete som överskrider 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt under den beräkningsperiod som avses i artikel 16.2.

...”

Nationell lagstiftning

- 17 I Frankrike regleras arbetstagares lagstadgade arbetstid i Code du travail, i den lydelse som är relevant för målet vid den nationella domstolen enligt lag nr 2000-37 av den 19 januari 2000 om förhandlad förkortad arbetstid (JORF av den 20 januari 2000, s. 975). I artikel L. 212-1 första stycket i Code du travail föreskrivs följande:

”På de arbetsplatser och för de yrkesgrupper som nämns i artikel L. 200-1, samt i fråga om småföretag eller kooperativ och filialer till dessa, fastställs arbetstagarnas lagstadgade faktiska arbetstid till 35 timmar per vecka.”

- 18 I andra stycket i samma artikel preciseras följande:

”På samma arbetsplatser och för samma yrkesgrupper fastställs arbetstagarnas lagstadgade faktiska arbetstid till högst 10 timmar per dag, om inte undantag föreskrivs genom dekret.”

19 Artikel L. 212-2 första och andra styckena i Code du travail har följande lydelse:

”Ministerrådet kan genom dekret anta tillämpningsföreskrifter för artikel L. 212-1 för samtliga branscher och yrken eller för en viss bransch eller ett visst yrke. I dekreten regleras bland annat arbetstidens förläggning, raster, bakjour, permanenta och tillfälliga undantag som är tillämpliga i vissa fall och för vissa yrken, kompensationsledighet och kontrollåtgärder rörande dessa olika bestämmelser.

Dekreten antas och revideras efter det att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har hörts och i förekommande fall med beaktande av resultatet av förhandlingar mellan desamma.”

20 Artikel L. 212-4 första och andra styckena i Code du travail anges följande:

”Faktisk arbetstid är den tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande och måste följa dennes instruktioner utan att fritt kunna ägna sig åt personliga sysselsättningar.

Matraster och andra raster räknas in i den faktiska arbetstiden, under förutsättning att villkoren i första stycket är uppfyllda. I annat fall kan lön för dessa utgå enligt kollektiv- eller anställningsavtal.”

21 Artikel L. 212-4 fjärde stycket i Code du travail har följande lydelse:

”En arbetstid som är likvärdig med den lagstadgade arbetstiden får införas för vissa bestämda yrken och anställningar, där det förekommer arbetsfria perioder. Detta kan ske antingen genom dekret som antagits efter ingående av ett avtal eller en branschöverenskommelse, eller genom dekret av Conseil d’État. Lönen för dessa perioder utbetalas i enlighet med praxis eller kollektivavtal.”

22 Följande gäller enligt artikel L. 212-4a första stycket i Code du travail:

”Bakjour innebär att arbetstagaren, utan att stå till arbetsgivarens ständiga och omedelbara förfogande, är skyldig att befinna sig i hemmet eller i dess närhet för att vid behov utföra arbete för företaget, varvid endast detta arbete räknas som faktisk arbetstid. ...”

23 Artikel L. 212-7 andra stycket i Code du travail har följande lydelse:

”Den genomsnittliga veckoarbetstiden för den senaste tolvveckorsperioden får inte överskrida 44 timmar ... Veckoarbetstiden under en och samma vecka får aldrig överstiga 48 timmar.”

24 I artikel L. 220-1 första stycket i Code du travail föreskrivs följande:

”Varje arbetstagare skall ges tillfälle till att vila minst 11 timmar i följd varje dygn.”

25 Artikel L. 221-4 första stycket i Code du travail har följande lydelse:

”Veckovilan skall vara minst 48 timmar i följd, förutom jämte den oavbrutna dygnsvila som föreskrivs i artikel L. 220-1.”

26 Artiklarna 1–3 i dekret nr 2001-1384 har följande lydelse:

”Artikel 1

Bestämmelserna i detta dekret är tillämpliga på:

- a) Inrättningar som drivs av privatpersoner och utan vinstsyfte i form av härbärgen och som omfattas av punkterna 1, 2, 4, 5 och 8 i artikel L. 312-1 i Code de l'action sociale et des familles.

- b) Heltidsanställning för pedagoger, sjukvårdare, sjuksköterskor eller personer med samma kvalifikationer som ersätter dem i jourrum på dessa inrättningar, och ansvarar för jourtjänsten nattetid.

Artikel 2

Vid beräkningen av laglig arbetstid i dessa inrättningar och för de arbeten som avses i artikel 1 detta direktiv skall den första niotimmarsperioden av jourtjänst nattetid i jourrum räknas som tre timmars faktisk arbetstid, med en halvtimmes tillägg för varje ytterligare timme.

Artikel 3

Perioden av närvaro i jourrummen sträcker sig från den tidpunkt då inrättningens gäster lägger sig till dess att de stiger upp, enligt tjänstgöringsschemat, dock högst 12 timmar.”

²⁷ Enligt Conseil d'État har dekret nr 2001-1384 sin rättsliga grund i sista stycket i artikel L. 212-4 i Code du travail, genom vilket lagstiftaren fastställt särskilda regler för behörighet och förfarandet för att skapa en ordning för beräkning av likvärdig laglig arbetstid, som utgör undantag från de allmänna reglerna i artikel L. 212-2 i Code du travail.

Twisten i den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 28 Det framgår av de handlingar som den nationella domstolen har ingett till domstolen att Abdelkader Dellas, specialpedagog verksam vid gruppboenden för unga eller vuxna handikappade, sades upp av sin arbetsgivare på grund av meningsskiljaktigheter mellan honom och hans arbetsgivare bland annat rörande begreppet verklig arbetstid och ersättning för nattarbete i jourrum för pedagoger som arbetar vid olika socialmedicinska inrättningar för personer med olika handikapp.
- 29 I början av år 2002 väckte Abdelkader Dellas samt Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT och Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, vilka är fackföreningar, talan om ogiltigförklaring vid Conseil d'État mot dekret nr 2001-1384, på grund av maktmissbruk.
- 30 Conseil d'État beslutade att förena målen och bifalla interventionsansökningarna från Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social till stöd för yrkanden ingivna av premiärministern och socialministern, vilka är svarande i målet.
- 31 Sökandena i målen vid den nationella domstolen har anfört olika grunder till stöd för sina påståenden att dekret nr 2001-1384 är rättsstridigt. De har bland annat hävdad att den ordning för beräkning av likvärdig laglig arbetstid som införts genom dekretet är oförenlig med syftet med direktiv 93/104 och reglerna i detsamma rörande definitionen av arbetstid och bestämningen av raster, längsta tillåtna veckoarbetstid och längsta tillåtna nattarbetstid per dygn.

- 32 Av begäran om förhandsavgörande framgår att beräkningen av likvärdig arbetstid, som innebär att 3 timmars närvaro räknas som 1 timmes verkligt arbete för de första 9 timmarna och att därefter 2 timmars närvaro räknas som 1 timmes arbete, och som är tillämplig på de arbetstagare som omfattas av dekretet vad gäller nattjour då personalen inte hela tiden tas i anspråk, syftar till att införa ett särskilt sätt att beräkna verklig arbetstid, i den mening som avses i artikel L. 212-4 i Code du travail. Denna beräkning skall bland annat användas vid tillämpningen av reglerna om lön och övertid, i syfte att beakta det förhållandet att verksamheten utgör ett mellanting genom att denna arbetstid innefattar perioder av sysslolöshet.
- 33 Conseil d'État anser att denna ordning för beräkning av likvärdig arbetstid inte i sig är principiellt oförenlig med direktiv 93/104, såsom domstolen har tolkat detsamma, eftersom direktivet, till skillnad från vad som var fallet i de mål som avgjordes genom dom av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98, Simap (REG 2000, s. I-7963), och av den 9 september 2003 i mål C-151/02, Jaeger (REG 2003, s. I-8389), inte medför att de arbetsfria perioder som ingår i en jourtjänstgöring, under vilken arbetstagarna måste vistas på arbetsplatsen, skall likställas med vilotid eller förhindrar att timmar som beaktas för sig inom ordningen för beräkning av likvärdighet i sin helhet betraktas som verklig arbetstid, i syfte att avgöra huruvida arbetsgivarna iakttar sina skyldigheter vad gäller ledighet och raster.
- 34 Enligt ordningen för beräkning av likvärdighet enligt den franska lagstiftningen skall jourtjänst nattetid i jourrum räknas som kortare verklig arbetstid på grund av att arbetet under dessa perioder är mindre intensivt, även om det omfattas av ett rättsligt ramverk med ett mer långtgående skydd än vad som gäller enligt gemenskapsrätten, bland annat vad gäller längsta tillåtna veckoarbetstid, eftersom denna har satts till 44 timmar i genomsnitt under den senaste tolvveckorsperioden enligt Code du travail, jämfört med 48 timmar under den senaste fyramånadersperioden enligt direktiv 93/104.

35 Conseil d'État ansåg att målens avgörande berodde på tolkningen av gemenskapsrätten, varför den beslutade att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

- "1) Mot bakgrund av syftet med ... direktiv 93/104 ... , vilket enligt artikel [1.1] ... är att fastställa minimiföreskrifter för hälsa och säkerhet när det gäller arbetstidens förläggning, skall den definition av arbetstid som ges i direktivet endast anses vara tillämplig på de gemenskapsrättsliga gränsvärden som fastställs i direktivet eller är denna definition generellt tillämplig, så att den även skall tillämpas på de gränsvärden som används i de nationella rättsordningarna, särskilt för att säkerställa att direktivet införlivas, trots att dessa gränsvärden kan ha fastställts på en nivå som ger ett högre skydd än direktivets gränsvärden, såsom skett i Frankrike i syfte att skydda arbetstagarna?
- 2) Kan det anses vara förenligt med syftet med ... direktiv 93/104 ... att införa ett helt proportionellt likvärdighetssystem, som innebär att samtliga närvarotimmar beaktas, samtidigt som dessa timmar bedöms mot bakgrund av att arbetsinsatsen är mindre intensiv under de arbetsfria perioderna?"

Tolkningsfrågorna

36 Den nationella domstolen har ställt de båda frågorna, vilka skall prövas gemensamt, för att få klarhet i huruvida direktiv 93/104 skall tolkas så, att det utgör ett hinder mot en medlemsstats lagstiftning som — vad gäller jourtjänst som arbetstagare som arbetar vid sociala och socialmedicinska inrättningar utför och som innebär att de måste vara fysiskt närvarande på denna arbetsplats — föreskriver att, vid beräkningen av den verkliga arbetstiden, ett likvärdighetssystem skall tillämpas, av det slag som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, i fall den nationella

lagstiftningen innehåller mer gynnsamma regler för arbetstagarna vad gäller längsta tillåtna veckoarbetstid än vad som följer av nämnda direktiv.

- 37 I såväl begäran om förhandsavgörande som i de flesta yttranden till domstolen anmärks att detta likvärdighetssystem inte bara påverkar de berörda arbetstagarnas arbetstid utan även deras lön.
- 38 Vad gäller den senare aspekten skall det inledningsvis påpekas att, såsom framgår av såväl bestämmelsernas ordalydelse som deras syfte, direktiv 93/104 inte är tillämpligt på arbetstagares lön.
- 39 Denna tolkning stöds utan tvekan av artikel 137.6 EG, enligt vilken det inte är möjligt att på löner tillämpa de minimiregler som Europeiska unionens råd kan komma att anta genom direktiv rörande bland annat, som i målet vid den nationella domstolen, skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet.
- 40 Vad gäller verkningarna av en ordning för beräkning av likvärdighet vad gäller de berörda arbetstagarnas arbetstid och ledighet, skall det anmärkas att det följer av artikel 118a i fördraget, vilken utgör den rättsliga grunden för direktiv 93/104, av första, fjärde, sjunde och åttonde skälen i direktivet, av gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989, särskilt av punkt 8 och punkt 19 första stycket i stadgan, till vilka det hänvisas i fjärde skälet i direktiv 93/104, samt av själva ordalydelsen i artikel 1.1 i direktivet att syftet med direktivet är att föreskriva minimikrav för att främja förbättringar av arbetstagares levnadsstandard och arbetsvillkor genom tillnärmning av nationella bestämmelser om bland annat arbetstid. Denna harmonisering på gemenskapsnivå av arbetstidens förläggning syftar till att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem åtnjuta viloperioder av viss kortaste längd — särskilt per dag och vecka — samt tillräckliga raster (se dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, punkt 37, domen i det ovannämnda målet Jaeger, punkterna 45 och 47, samt dom av den 5 oktober 2004 i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., REG 2004, s. I-8835, punkt 91).

- 41 Enligt samma bestämmelser är syftet med denna harmonisering på gemenskapsnivå av arbetstidens förläggning att säkerställa ett bättre skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att låta dem åtnjuta viloperioder av viss kortaste längd — särskilt per dag och vecka — och adekvata raster, och genom att föreskriva en längsta genomsnittliga veckoarbetstid på 48 timmar, vilket utgör den maximala arbetstiden, varvid det uttryckligen anges att den inbegriper övertid (se domarna i de ovannämnda målen Simap, punkt 49, BECTU, punkt 38, Jaeger, punkt 46, Pfeiffer m.fl., punkt 92, samt dom av den 12 oktober 2004 i mål C-313/02, Wippel, REG 2004, s. I-9483, punkt 47).
- 42 Vad särskilt beträffar begreppet arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104 har domstolen fastställt att begreppet i direktivet definieras som varje period då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis och att detta begrepp skall förstås så att det står i motsättning till begreppet viloperiod, eftersom dessa två begrepp utesluter varandra (domarna i de ovannämnda målen Simap, punkt 47, och Jaeger, punkt 48).
- 43 Domstolen konstaterar i detta sammanhang dels att direktiv 93/104 inte föreskriver något mellanting mellan arbete och ledighet, dels att arbetets intensitet eller arbetstagarens produktivitet inte ingår bland kriterierna för begreppet "arbetstid", i den mening som avses i detta direktiv.
- 44 Domstolen har härvid även fastställt att begreppen arbetstid och viloperiod, i den mening som avses i direktiv 93/104, inte skall tolkas med hänsyn till föreskrifterna i de olika regleringarna i medlemsstaterna utan utgör gemenskapsrättsliga begrepp som skall definieras objektivt, med hänvisning till direktivets system och ändamål, nämligen att fastställa minimiregler för att förbättra arbetstagares livs- och arbetsvillkor. Det är nämligen endast genom en sådan självständig tolkning som

det kan säkerställas att direktivet blir fullt verksamt och att nämnda begrepp kommer att tillämpas enhetligt i alla medlemsstater (se domen i det ovannämnda målet Jaeger, punkt 58).

- 45 Domstolen har härav dragit slutsatsen att medlemsstaterna inte ensidigt får bestämma räckvidden av dessa begrepp och övriga bestämmelser i direktiv 93/104, genom att föreskriva någon som helst form av villkor eller begränsningar med avseende på arbetstagarnas rättigheter att, i enlighet med detta direktiv, få arbetstid och därmed också viloperioder beaktade på vederbörligt sätt. Varje annan tolkning skulle motverka direktivets verkan och syfte, nämligen att garantera arbetstagarna ett effektivt skydd vad gäller deras säkerhet och hälsa, genom att föreskriva minimikrav (se domarna i de ovannämnda målen Jaeger, punkterna 59, 70 och 82, samt Pfeiffer m.fl., punkt 99).
- 46 Dels framgår det av fast rättspraxis att den tid som arbetstagaren ägnar sig åt jourtjänst och måste vara närvarande på arbetsgivarens inrättning i sin helhet skall anses som arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104, oberoende av vilken form av arbete som den berörde verkligen utför under denna period (se domarna i de ovannämnda målen Simap, punkt 52, Jaeger, punkterna 71, 75 och 103, Pfeiffer m.fl., punkt 93, och beslut av den 3 juli 2001 i mål C-241/99, CIG, REG 2001, s. I-5139, punkt 34).
- 47 Att jourtjänsten innefattar perioder då det inte finns något arbete att utföra saknar helt betydelse i detta sammanhang.
- 48 Enligt nämnda rättspraxis utgör sådana perioder under vilka inget arbete utförs en naturlig del av den jourtjänst som arbetstagaren fullgör enligt systemet med fysisk närvaro på arbetstagarens inrättning, eftersom behovet av akuta ingripanden inte kan planeras i förväg och ingripandets art varierar beroende på omständigheterna, till skillnad från vad som är fallet vid normal arbetstid, varför den avgörande

omständigheten för huruvida kriterierna i begreppet "arbetstid", i den mening som avses i direktiv 93/104, är uppfyllda, vad gäller en arbetstagares jourtjänstgöring på sin arbetsplats, är huruvida denne måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och hålla sig tillgänglig, så att denne omedelbart kan tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer. Dessa skyldigheter skall därför anses ingå i dennes arbete (se domarna i de ovannämnda målen Simap, punkt 48, och Jaeger, punkterna 49 och 63).

49 Dels har domstolen vid flera tillfällen fastställt att med hänsyn till ordalydelsen av direktiv 93/104, samt dess ändamål och systematik, ingår de olika föreskrifterna i detsamma, vad gäller längsta tillåtna arbetstid och minimiregler om ledighet, i gemenskapens socialrättsliga lagstiftning, som är av särskild betydelse och som skall tillerkännas varje arbetstagare, eftersom den utgör ett minimikrav som är avsett att säkerställa skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa (se domarna i de ovannämnda målen BECTU, punkterna 43 och 47, Pfeiffer m.fl., punkt 100, och Wippel, punkt 47).

50 Vad gäller målen vid den nationella domstolen framgår det av punkterna 40–49 ovan att medlemsstaterna skall beakta alla minimikrav och begränsningar i direktiv 93/104 i syfte att ge arbetstagarna ett effektivt skydd för deras säkerhet och hälsa, varvid den jourtjänstgöring som en arbetstagare som Abdelkader Dellas ägnar sig åt på sin arbetsplats skall beaktas i sin helhet vid beräkning av längsta tillåtna arbetstid per dag eller vecka, enligt gemenskapsrättens bestämmelser – varvid övertidsarbete ingår – oberoende av det förhållandet att arbetstagaren inte faktiskt och oavbrutet utför ett arbete under denna jour (se domen i det ovannämnda målet Pfeiffer m.fl., punkterna 93 och 95).

51 Enligt artikel 15 i direktiv 93/104 är det uttryckligen tillåtet att tillämpa eller införa nationella bestämmelser som bättre skyddar arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

- 52 När en medlemsstat använder sig av denna möjlighet, såsom Republiken Frankrike har gjort, eftersom det i den nationella lagstiftningen föreskrivs att längsta tillåtna genomsnittliga arbetstid skall vara högst 44 timmar i veckan för den senaste tolvveckorsperioden, medan det i direktivet föreskrivs 48 timmar i veckan för den senaste fyramånadersperioden, skall frågan huruvida direktivets regler har iakttagits bedömas i enlighet med begränsningar som fastställts i detsamma, och utan hänsyn till nationella bestämmelser som föreskriver ett starkare skydd för arbetstagare.
- 53 Utan hänsyn till sådana nationella bestämmelser är det viktigt att de rättigheter som arbetstagare ges genom direktiv 93/104 säkerställs i sin helhet, vilket med nödvändighet innebär en skyldighet för medlemsstaterna att säkerställa att varenda minimiregel i direktivet iakttas.
- 54 Domstolen konstaterar i detta sammanhang att den franska regeringen själv vid förhandlingen på domstolens fråga har förklarat att det sätt på vilket jourtjänstgöring tillgodoses räknas i det likvärdighetssystem som är i fråga i målen vid den nationella domstolen gör att den berörde arbetstagaren kan tvingas att arbeta upp till sammanlagt 60 timmar i veckan eller mera.
- 55 Den högsta tillåtna veckoarbetstiden enligt sådan nationell ordning överstiger tydligt de 48 timmar som gäller enligt artikel 6.2 i nämnda direktiv.
- 56 Denna bedömning påverkas inte av den franska regeringens påstående, att medlemsstatens likvärdighetssystem visserligen gör att perioder av sysslolöshet under jourtjänstgöring skall dras av men inte desto mindre beaktar hela närvarotiden vid beräkningen av arbetstagarens rätt till dygns- och veckovila, eller av den nationella domstolens konstaterande att den nationella lagstiftning som är i

fråga i målen vid densamma skiljer sig från dem som var i fråga i de ovannämnda målen Simap och Jaeger, eftersom den tid som arbetstagaren är tillgänglig på sin arbetsplats för jourtjänstgöring men inte utför något verkligt arbete inte räknas som vila.

57 Det är nämligen utrett att enligt en nationell lagstiftning som den som här är i fråga beaktas de timmar som arbetstagaren är närvarande på sin arbetsgivares inrättning under jourtjänsten, vilken kan innefatta perioder av sysslolöshet, endast delvis, enligt en schablonformel för beräkningen av övertid och således även för längsta tillåtna arbetstid, trots att gemenskapsrätten kräver att denna närvaro till fullo skall räknas som arbetade timmar.

58 Enligt en sådan nationell lagstiftning beaktas endast de timmar som arbetstagaren kan anses verkligen arbeta under den tid denne är närvarande på arbetsplatsen. Såsom anmärkts redan i punkt 43 ovan spelar det ingen roll hur intensiv arbetstagarens aktivitet är under den tid han närvarar på sin arbetsplats med avseende på om denna tid skall räknas som arbetstid i den mening som avses i direktiv 93/104, utan det avgörande är huruvida arbetstagaren måste hålla sig tillgänglig för att kunna ingripa.

59 Omständigheten att all tid som arbetstagarna närvarar på deras arbetsplats beaktas vad gäller vissa rättigheter som de tillerkänns i direktiv 93/104, i förevarande fall rätten till dygns- och veckovila, innebär inte att medlemsstaterna därvid har iakttagit samtliga sina skyldigheter enligt direktivet, eftersom medlemsstaterna är skyldiga att säkerställa samtliga dessa rättigheter, däribland genom att begränsa längsta tillåtna veckoarbetstid till 48 timmar.

- 60 Domstolen tillägger att nationella bestämmelser av det slag som har givits genom dekret nr 2001-1384 inte omfattas av möjligheten att göra undantag enligt direktivet.
- 61 Dels ingår inte artikel 2 i direktiv 93/104 — i vilken de viktigaste begreppen i direktivet, däribland arbetstid och ledighet, definieras — inte bland de bestämmelser i direktivet som kan göras till föremål för undantag.
- 62 Dels har det inte ens påståtts att en lagstiftning av det slag som är i fråga i målen vid den nationella domstolen kan omfattas av något av typfallen i artiklarna 17.1, 17.2 och 18.1 b i i direktiv 93/104.
- 63 Mot denna bakgrund skall tolkningsfrågorna besvaras så, att direktiv 93/104 skall tolkas så att
- det utgör hinder mot en medlemsstats lagstiftning som, vad gäller jourtjänst som arbetstagare som arbetar vid sociala och socialmedicinska inrättningar utför och som innebär att de måste vara fysiskt närvarande på denna arbetsplats, föreskriver att vid beräkningen av den verkliga arbetstiden skall ett likvärdighetssystem tillämpas, av det slag som är i fråga i målen vid den nationella domstolen, i fall den nationella lagstiftningen inte innebär att samtliga minimikrav i syfte att ge arbetstagarna ett effektivt skydd för deras säkerhet och hälsa iakttas,
 - för det fall den nationella lagstiftningen innehåller en begränsning vad gäller högsta tillåtna veckoarbetstid som är förmånligare för arbetstagarna, är det endast direktivets minimikrav och begränsningar som är avgörande för huruvida direktivets skyddsregler har iakttagits.

Rättegångskostnader

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden skall tolkas så, att det utgör hinder mot en medlemsstats lagstiftning som, vad gäller jourtjänst som arbetstagare som arbetar vid sociala och socialmedicinska inrättningar utför och som innebär att de måste vara fysiskt närvarande på denna arbetsplats, föreskriver att vid beräkningen av den verkliga arbetstiden skall ett likvärdighetssystem tillämpas, av det slag som är i fråga i målen vid den nationella domstolen, i fall den nationella lagstiftningen inte innebär att samtliga minimikrav i syfte att ge arbetstagarna ett effektivt skydd för deras säkerhet och hälsa iakttas.

För det fall den nationella lagstiftningen innehåller en begränsning vad gäller högsta tillåtna veckoarbetstid som är förmånligare för arbetstagarna, är det endast direktivets minimikrav och begränsningar som är avgörande för huruvida direktivets skyddsregler har iakttagits.

Underskrifter