

## Byla C-14/04

**Abdelkader Dellas ir kt.**

**prieš**

**Premier ministre ir Ministre des Affaires sociales,  
du Travail et de la Solidarité**

(*Conseil d'État* (Prancūzija) prašymas  
priimti prejudicinį sprendimą)

„Socialinė politika — Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga — Direktyva 93/104/EB — „Darbo laiko“ sąvoka — Apimtis — Nacionalinės teisės aktai, maksimalaus savaitės darbo laiko trukmės atžvilgiu numatantys darbuotojui palankesnę ribą — Darbo laiko nustatymas kai kuriose socialinės priežiūros įstaigose — Budėjimas, kurio metu darbuotojas turi būti darbo vietoje — Darbuotojo neaktyvumo laikotarpis tokio budėjimo metu — Nacionalinė diferencijuota buvimo darbe valandų skaičiavimo pagal veiklos intensyvumą tvarka“

Generalinio advokato D. Ruiz-Jarabo Colomer išvada, pateikta 2005 m. liepos  
12 d. . . . . I - 10256  
2005 m. gruodžio 1 d. Teisingumo Teismo (antroji kolegija) sprendimas . . . . I - 10279

## Sprendimo santrauka

1. *Socialinė politika — Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga — Direktyva 93/104 dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų — Darbo laikas — Sąvoka — Tam tikrų socialinės ir sveikatos bei socialinės priežiūros įstaigų darbuotojai — Nacionalinės teisės aktai, numatantys lygiavertiškumo tvarką su paskirstymo mechanizmu neaktyvumo laikotarpių atveju — Neleistinumas*  
(Tarybos direktyva 93/104)
2. *Socialinė politika — Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga — Direktyva 93/104 dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų — Palankesnės nacionalinės nuostatos — Minimalios arba maksimalios ribos, į kurias reikia atsižvelgti tikrinant atitiktį direktyvai*  
(Tarybos direktyvos 93/104 15 straipsnis)

1. Direktyva 93/104 dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų turi būti aiškinama taip, kad ji draudžia valstybės narės teisės aktus, kurie budėjimų, kuomet kai kurių socialinės ir sveikatos bei socialinės priežiūros įstaigų darbuotojai fiziškai turi būti pačioje darbo vietoje, atžvilgiu dėl realaus darbo laiko apskaičiavimo numato lygiavertiškumo tvarką, pagal kurią taikomas paskirstymo mechanizmas su nustatytais koeficientais tam, kad būtų atsižvelgta į neaktyvumo laikotarpius budėjimo metu, jeigu nėra užtikrinamas būtiniausių reikalavimų, numatytų šioje direktyvoje tam, kad būtų veiksmingai užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga, įgyvendinimas.

Iš tikrųjų tai, ar darbuotojo buvimo savo darbo vietoje laikotarpį galima laikyti darbo laiku Direktyvos 93/104 prasme, priklauso ne nuo darbuotojo veiklos intensyvumo, o tik nuo jo pareigos būti darbdavio žinioje.

(žr. 58, 63 punktus ir rezoliucinę dalį)

2. Direktyvos 93/104 dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 15 straipsnis aiškiai leidžia darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugą numatančių palankesnių nacionalinių nuostatų taikymą ar priėmimą. Taigi, jeigu nacionalinė teisė, ypač maksimalaus savaitės darbo laiko trukmės atžvilgiu, nustato darbuotojams palankesnę maksimalią ribą, tikrinant, ar

laikomasi šioje direktyvoje nustatytų apsaugančių taisyklių, galima atsižvelgti tik į joje numatytas minimalias ar maksimalias ribas.

(žr. 51, 63 punktus ir rezoliucinę dalį)