

Sprawa C-14/04

Abdelkader Dellas i in.

przeciwko

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

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym
złożony przez Conseil d'État (Francja)]

Polityka społeczna — Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników —
Dyrektywa 93/104/WE — Pojęcie „czasu pracy” — Zakres — Przepisy krajowe
przewidujące w zakresie między innymi maksymalnego tygodniowego wymiaru
czasu pracy próg korzystniejszy dla pracownika — Określenie wymiaru czasu pracy
w niektórych placówkach socjalnych — Dyżur zakładowy wiążący się
z koniecznością obecności pracownika w miejscu pracy — Okresy niewykonywania
pracy w ramach takiego dyżuru — Krajowy mechanizm zróżnicowanego naliczania
godzin obecności w zależności od natężenia pracy

Opinia rzecznika generalnego D. Ruiza-Jaraba Colomera przedstawiona w dniu
12 lipca 2005 r. I - 10256

Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 1 grudnia 2005 r. I - 10279

Streszczenie wyroku

1. *Polityka społeczna — Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników — Dyrektywa Rady 93/104 dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy — Czas pracy — Pojęcie — Pracownicy niektórych placówek socjalnych oraz medyczno-socjalnych — Przepisy krajowe przewidujące system równoważnego czasu pracy z mechanizmem uwzględnienia okresów niewykonywania pracy — Niedopuszczalność (dyrektywa Rady 93/104)*
2. *Polityka społeczna — Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników — Dyrektywa Rady 93/104 dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy — Korzystniejsze przepisy krajowe — Progi, które mają być utrzymane dla zbadania zgodności z dyrektywą (dyrektywa Rady 93/104, art. 15)*

1. Dyrektywę 93/104 należy interpretować w ten sposób, że stanowi przeszkodę dla istnienia przepisów państwa członkowskiego, które odnośnie do okresów dyżuru zakładowego wykonywanego przez pracowników niektórych placówek socjalnych i medyczno-socjalnych zgodnie z systemem fizycznej obecności w miejscu pracy przewidują dla potrzeb obliczania efektywnego czasu pracy system równoważnego czasu pracy polegający na zastosowaniu mechanizmu równoważenia ze współczynnikami o charakterze ryczałtowym celem uwzględnienia okresów niewykonywania pracy podczas dyżurów zakładowych, jeśli nie gwarantują one przestrzegania wszystkich wymagań minimalnych wymienionych w dyrektywie w celu skutecznej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

W istocie kwalifikacja okresu obecności pracownika w miejscu pracy jako czasu pracy w rozumieniu dyrektywy 93/104 nie może zależeć od natężenia pracy pracownika, lecz jest jedynie pochodną obowiązku tego pracownika pozostawiania w dyspozycji pracodawcy.

(por. pkt 58, 63 i sentencja)

2. Artykuł 15 dyrektywy 93/104, dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, zezwala wyraźnie na zastosowanie lub wprowadzenie korzystniejszych przepisów krajowych w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W przypadku gdy prawo krajowe ustala, zwłaszcza w zakresie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, próg korzystniejszy dla pracowników,

właściwymi programami dla zbadania przestrzegania zasad ochronnych przewidzianych w tej dyrektywie są wyłącznie progi ustalone w dyrektywie.

(por. pkt 51, 63 i sentencja)