

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 1. decembra 2005*

V zadevi C-14/04,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Conseil d'État (Francija) z odločbo z dne 3. decembra 2003, ki je prispela na Sodišče 15. januarja 2004, v postopku

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

proti

Premier ministre,

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

* Jezik postopka: francoščina.

ob udeležbi

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

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi C. W. A. Timmermans, predsednik senata, R. Schintgen (poročevalec), sodnik, R. Silva de Lapuerta, sodnica, P. Kūris in G. Arestis, sodnika,

generalni pravobranilec: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sodna tajnica: L. Hewlett, glavna administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 12. maja 2005,

na podlagi pisnih stališč, ki so jih predložili:

— za A. Dellasa A. Monod, odvetnik,

— za Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT H. Masse-Dessen in G. Thouvenin, odvetnika,

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

- za francosko vlado G. de Bergues ter C. Bergeot-Nunes in A. de Maulmont, zastopniki,

- za belgijsko vlado A. Goldman, zastopnik,

- za nemško vlado W.-D. Plessing, zastopnik,

- za nizozemsko vlado H. G. Sevenster in J. van Bakel ter D. J. M. de Grave, zastopniki,

- za Komisijo Evropskih skupnosti G. Rozet in N. Yerrell, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi
12. julija 2005

izreka naslednjo

Sodbo

- ¹ Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL 1993 L 307, str. 18).

- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru tožbe zaradi prekoračitve pooblastil, ki jo je vložil A. Dellas skupaj s Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT in Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière za razveljavitev dekreta št. 2001-1384 z dne 31. decembra 2001, ki je bil sprejet za izvedbo člena L. 212-4 code du travail (delovnega zakonika) in je določil razmerja med zakonskim delovnim časom in tistim v socialnih in zdravstveno-socialnih neprofitnih zavodih zasebnega prava (JORE, 3. januar 2002, str. 149).

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

- 3 Direktiva 93/104 je bila sprejeta na podlagi člena 118 A Pogodbe ES (člene od 117 do 120 Pogodbe ES so nadomestili člani od 136 do 143 ES).
- 4 Skladno s členom 1 z naslovom „Namen in področje“ določa Direktiva 93/104 minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa in velja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne, razen zračnega, železniškega, cestnega in pomorskega prometa, prometa po celinskih vodnih poteh in jezerih, morskega ribolova, drugih del na morju ter dejavnosti zdravnikov na usposabljanju.

5 Člen 2 Direktive 93/104 pod naslovom „Definicije“ določa:

„Za namene te direktive se uporabljajo naslednje definicije:

1. ‚delovni čas‘ je vsak čas, v katerem delavec dela, je na voljo delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti skladno z nacionalno zakonodajo oziroma prakso;

2. ‚čas počitka‘ je vsak čas, ki ni delovni čas;

3. ‚nočni čas‘ je vsako obdobje, daljše od sedmih ur, kakor ga določa nacionalna zakonodaja, in v vsakem primeru zajema čas med polnočjo in 5. uro zjutraj;

4. ‚delavec, ki dela ponoči‘, je:
 - a) po eni strani vsak delavec, ki v nočnem času opravi najmanj tri ure svojega enodnevnega delovnega časa na običajen način;

b) po drugi strani vsak delavec, ki bi lahko med nočnim časom opravil določen delež svojega letnega delovnega časa, kakor ga določi posamezna država članica:

i) z nacionalno zakonodajo, po posvetovanju s socialnima partnerjema

ali

ii) s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnima partnerjema na državni ali regionalni ravni;

5. ‚izmensko delo‘ je katera koli metoda organizacije dela v izmenah, pri čemer si delavci izmenično sledijo na istih delovnih mestih po določenem vzorcu, ki je lahko prekinjen ali neprekinjen, vključno s krožnim, kar ima za posledico nujnost, da delavci delajo ob različnih urah v določenem dnevnem ali tedenskem obdobju;

6. ‚izmenski delavec‘ je vsak delavec, čigar urnik dela vključuje izmensko delo.“

6. Oddelek II navedene direktive določa ukrepe, ki jih morajo države članice sprejeti, da bi bil vsak delavec deležen minimalnega dnevnega in tedenskega počitka ter odmora, hkrati pa ureja tudi maksimalni tedenski delovni čas.

7 Glede dnevnega počitka člen 3 Direktive 93/104 določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo vsakemu delavcu pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24-urnem obdobju.“

8 Pod naslovom „Odmori“ člen 4 zadevne direktive določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo vsakemu delavcu, katerega delovni dan je daljši od šestih ur, pravico do odmora, podrobnosti katerega, vključno s trajanjem in pogoji, pod katerimi je dodeljen, so določene v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnima partnerjema oziroma, v nasprotnem primeru, z nacionalno zakonodajo.“

9 Tedenski počitek je predmet člena 5 iste direktive, ki določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevem obdobju pravico do minimalno 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3.

Minimalni čas počitka, omenjen v prvem pododstavku, načeloma zajema nedeljo.

Če objektivne, tehnične in organizacijske razmere dela to upravičujejo, se lahko določi minimalni čas počitka 24 ur.“

10 Glede maksimalnega tedenskega delovnega časa člen 6 Direktive 93/104 določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, ki zagotovijo, da skladno s potrebo po zaščiti varnosti in zdravja delavcev:

1. je tedenski delovni čas omejen z zakoni, podzakonskimi in upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi med socialnima partnerjema;
2. povprečni delovni čas za vsako sedemdnevno obdobje, vključno z nadurami, ne presega 48 ur.“

11 Členi od 8 do 13 te direktive, ki sestavljajo njen oddelek III, naštevajo ukrepe, ki jih morajo države članice sprejeti na področju nočnega dela, izmenskega dela in ritma dela.

12 Glede trajanja nočnega dela člen 8 Direktive 93/104 natančneje predvideva:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi se zagotovi, da:

1. čas običajnega dela delavcev, ki delajo ponoči, v povprečju ne presega osem ur v katerem koli 24-urnem obdobju;
2. delavci, ki delajo ponoči in katerih delo vključuje posebna tveganja ali težke fizične ali psihične obremenitve, ne delajo več kot osem ur v katerem koli 24-urnem obdobju, v katerem opravljajo nočno delo.

Dela, ki vključujejo zgoraj omenjene posebne nevarnosti ali težke fizične ali psihične obremenitve, morajo biti določena z nacionalno zakonodajo in/ali prakso ali kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnima partnerjema, ob upoštevanju posebnih učinkov in nevarnosti nočnega dela.“

13 Člen 15 Direktive 93/104 določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvajajo zakone in podzakonske ali upravne akte, ki so ugodnejši za zaščito varnosti in zdravja delavcev,

ali da olajšajo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnima partnerjema, ki so ugodnejši za zaščito varnosti in zdravja delavcev.“

14 Kot določa besedilo člena 16 navedene direktive:

„Države članice lahko določijo:

1. za uporabo člena 5 (tedenski počitek) referenčno obdobje, ki ni daljše od 14 dni;
2. za uporabo člena 6 (maksimalni tedenski delovni čas) referenčno obdobje, ki ni daljše od štirih mesecev.

Plačan letni dopust, dodeljen skladno s členom 7, ter bolniški dopust se ne vključujeta ali ne štejeta pri izračunu povprečja;

3. za uporabo člena 8 (dolžina nočnega dela) referenčno obdobje, določeno po posvetu s socialnima partnerjema ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnima partnerjema na državni ali regionalni ravni.

Če minimalni tedenski počitek 24 ur, kakor ga zahteva člen 5, sovпада z referenčnim obdobjem, ta počitek ni vključen v izračun povprečja.“

- 15 Ta direktiva našteva vrsto odstopanj od več svojih temeljnih pravil, upoštevajoč posebnosti določenih dejavnosti, če so izpolnjeni določeni pogoji. Člen 17 Direktive o tem določa:

„1. Države članice lahko, ob primernem upoštevanju splošnih načel zaščite varnosti in zdravja delavcev, določijo odstopanja od členov 3, 4, 5, 6, 8 ali 16, če zaradi posebnih značilnosti izvajane dejavnosti dolžina delovnega časa ni odmerjena in/ali vnaprej določena ali jo lahko določijo delavci sami, še posebno pa v primerih, ko gre za:

- a) vodilne kadre ali druge osebe s pooblastili za avtonomno odločanje;

- b) delavce, ki so družinski člani; ali

- c) delavce, ki službujejo pri verskih obredih v cerkvah ali verskih skupnostih.

2. Odstopanja se lahko določijo z zakoni, podzakonskimi in upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnima partnerjema, če je zadevnim delavcem dodeljen ustrezen nadomestni počitek ali če se v izjemnih primerih, ko takšnega nadomestnega počitka ni možno dodeliti iz objektivnih razlogov, zadevnim delavcem dodeli ustrezna zaščita:

2.1 od členov 3, 4, 5, 8, in 16:

[...]

- c) v primerih dejavnosti, kjer sta mesti zaposlitve in bivališča delavca oddaljeni ali ko sta med seboj oddaljeni različni mesti zaposlitve delavca;

- i) službah v zvezi s sprejemom, zdravljenjem oziroma nego v bolnišnicah ali podobnih ustanovah, domovih in zaporih;

[...]

3. Dopustna so odstopanja od členov 3, 4, 5, 8, in 16, ki so opredeljena bodisi s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnima partnerjema na državni ali regionalni ravni, bodisi, skladno s predpisi, ki jih določajo socialni partnerji, s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnima partnerjema na nižji ravni.

[...]

Odstopanja, ki jih določata prvi in drugi pododstavek, so dovoljena pod pogojem, da je zadevnim delavcem dodeljen ustrezen nadomestni počitek ali pa se v izjemnih primerih, ko takšnega nadomestnega počitka ni mogoče dodeliti iz objektivnih razlogov, zadevnim delavcem dodeli ustrezna zaščita.

[...]

4. Možnost odstopanja od točke 2 člena 16, določena v odstavku 2, točki 2.1 in 2.2 ter odstavku 3 tega člena, ne sme imeti za posledico referenčnega obdobja, ki je daljše od šestih mesecev.

Vendar imajo države članice skladno s splošnimi načeli zaščite varnosti in zdravja delavcev možnost, da iz objektivnih ali tehničnih razlogov ali razlogov, povezanih z organizacijo dela, kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnima partnerjema, določijo referenčna obdobja, ki v nobenem primeru ne presegajo dvanajst mesecev.

[...]“

¹⁶ Člen 18 Direktive 93/104 določa:

„1. a) Države članice sprejmejo zakone, podzakonske in upravne akte, potrebne za uskladitev s to direktivo, do 23. novembra 1996 ali do takrat zagotovijo, da socialna partnerja izvajata potrebne ukrepe na podlagi sporazumov, s tem da

so države članice zavezane sprejeti vse potrebne ukrepe, s katerimi bodo lahko vedno zagotovile, da se določbe iz te direktive upoštevajo.

b) i) Vendar ima država članica možnost, da ne uporablja člena 6, pri čemer spoštuje splošna načela zaščite varnosti in zdravja delavcev in sprejme ukrepe potrebne za zagotovitev, da:

— noben delodajalec od delavca ne zahteva, da dela več kot 48 ur v sedemdnevnem obdobju, izračunanem kot povprečje v referenčnem obdobju iz točke 2 člena 16, razen če prej pridobi delavčevo soglasje za takšno delo,

— nobenega delavca, ki ne soglaša s takšnim delom, delodajalec ne oškoduje,

— delodajalec sproti vodi evidenco vseh delavcev, ki opravljajo takšno delo,

— se evidence predložijo pristojnim organom, ki lahko iz razlogov, povezanih z varnostjo in/ali zdravjem delavcev, prepovejo ali omejijo možnost preseganja največjega števila tedenskih delovnih ur,

- delodajalec predloži pristojnim organom na njihovo zahtevo podatke o primerih, v katerih so delavci soglašali z delom, ki presega 48 ur v sedemdnevnem obdobju, izračunanem kot povprečje v referenčnem obdobju iz točke 2 člena 16.

[...]"

Nacionalna ureditev

- 17 V Franciji zakonski delovni čas zaposlenih ureja *code du travail* (delovni zakonik), katerega za obravnavano zadevo upoštevne določbe je uvedel loi n° 2000-37, relative à la réduction négociée du temps de travail (zakon št. 2000-37 z dne 19. januarja o dogovorjenem skrajšanju delovnega časa) (JORF z dne 20. januarja 2000, str. 975). Člen L. 212-1, prvi pododstavek, tega zakonika določa:

„V zavodih ali poklicih, ki so naštetih v členu L. 200-1, pa tudi v obrtnih delavnicah, zadrugah in njihovih podružnicah, se zakonski efektivni delovni čas določi na petintrideset ur na teden.“

- 18 Drugi pododstavek tega člena natančneje določa;

„Za te zavode in poklice efektivni dnevni delovni čas na zaposlenega ne sme presegati deset ur, razen ob odstopanjih pod pogoji, ki jih določa dekret.“

19 Člen L. 212-2, prvi in drugi pododstavek, delovnega zakonika določa:

„Dekreti, sprejeti na conseil des ministres (svetu ministrov), določajo način uporabe člena L. 212-1 za vse panoge dejavnosti ali poklice ali pa samo za posamezno panogo ali poklic. Dekreti določijo predvsem ureditev in razdelitev ur dela, obdobji počitka, pogoje, pod katerimi je mogoče uporabljati obdobja pripravljenosti, trajna ali začasna odstopanja od splošne ureditve, ki se uporabljajo za določene primere in za določena delovna mesta, način nadomeščanja izgubljenega delovnega časa in ukrepe za nadzor nad izvajanjem teh različnih določb.

Ti dekreti se sprejmejo in spreminjajo po posvetovanju z zainteresiranimi organizacijami delodajalcev in zaposlenih ter glede na rezultate pogajanj med njimi, če se taka pogajanja zgodijo.“

20 Člen L. 212-4, prvi in drugi pododstavek, istega zakonika določa:

„Efektivni delovni čas je tisti čas, v katerem je zaposleni na voljo delodajalcu in se mora podrediti njegovim navodilom, ne da bi lahko prosto opravljal svoje osebne opravke.

Čas, potreben za prehrano, in čas odmorov se vštevata v efektivni delovni čas, kadar so izpolnjena merila, določena v prvem pododstavku. Tudi če se ne štejeta za delovni čas, se lahko na podlagi kolektivne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi zanju določi plačilo.“

21 Člen L. 212-4, peti pododstavek, delovnega zakonika določa:

„Delovni čas, ki ustreza zakonskemu delovnemu času, se lahko z dekretom, sprejetim po sklenitvi kolektivne pogodbe ali panožnega sporazuma, ali z dekretom, ki ga sprejme Conseil d'État, določi za določene poklice in delovna mesta tako, da vključuje obdobja nedejavnosti. Za ta obdobja se izplačuje plačilo v skladu z običaji, kolektivnimi pogodbami ali kolektivnimi sporazumi.“

22 V skladu z besedilom člena L. 212-4 bis, prvi pododstavek, tega zakonika velja:

„Obdobje pripravljenosti je obdobje, v katerem je zaposleni, ne da bi bil stalno in neposredno na voljo delodajalcu, zavezan zadrževati se na svojem prebivališču ali v njegovi bližini, da bi lahko opravil delo za podjetje, s tem da se trajanje takega dela všteva v efektivni delovni čas. [...]“

23 Člen L. 212-7, drugi pododstavek, tega zakonika določa:

„Tedenski delovni čas, ki se računa v obdobju katerih koli zaporednih dvanajstih tednov, ne sme preseči štiriinštirideset ur. [...] V posameznem tednu delovni čas ne sme preseči oseminštirideset ur.“

24 Člen L. 220-1, prvi pododstavek, delovnega zakonika določa:

„Vsak zaposleni je deležen dnevnega počitka najmanj enajst zaporednih ur.“

25 Člen L. 221-4, prvi pododstavek, zadevnega zakonika določa:

„Tedenski počitek mora trajati najmanj štiriindvajset zaporednih ur, ki jim je treba dodati še zaporedne ure dnevnega počitka, predvidenega v členu L. 220-1.“

26 Členi od 1 do 3 dekreta št. 2001-1384 določajo:

„Člen 1

Določbe tega dekreta se uporabljajo:

- a) v neprofitnih zasebnih zavodih, ki nudijo nastanitev, na katere se nanašajo točke 1, 2, 4, 5 in 8 člena L. 312-1 code de l'action sociale et des familles (zakonik o socialnem varstvu in družini);

- b) za delovna mesta za polni delovni čas za osebje v izobraževanju, medicinske sestre ali bolniške strežnice ali za osebje z isto stopnjo izobrazbe, ki nadomešča to osebje, katerih nosilci zagotavljajo nočni nadzor v dežurnih sobah znotraj zavodov.

Člen 2

Za izračun zakonskega delovnega časa v zavodih in za delovna mesta, naštetá v členu 1 tega dekreta, se vsako obdobje nočnega nadzora v dežurni sobi obračunava kot tri ure efektivnega delovnega časa za prvih devet ur in kot pol ure za vsako uro po prvih devetih urah.

Člen 3

Obdobje navzočnosti v dežurni sobi traja od leganja k spanju do prebujanja tam nameščenih oseb, kot sta določena v hišnem redu, vendar ne sme presegati dvanajst ur.“

²⁷ Po mnenju Conseil d'État so pravna podlaga dekreta št. 2001-1384 določbe zadnjega pododstavka člena L. 212-4 delovnega zakonika, s katerim je zakonodajalec želel določiti pravila pristojnosti in posebnega postopka za ustanovitev sistema ekvivalence zakonskega delovnega časa in s tem odstopiti od splošnih pravil, predvidenih v členu L. 212-2 istega zakonika.

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

- 28 Iz spisa, ki ga je Sodišču predložilo predložitveno sodišče, izhaja, da je A. Dellasa, specialnega pedagoga v zavodu, ki v internatno oskrbo sprejema invalidno mladino ali odrasle osebe, delodajalec odpustil zaradi razhajanj med njima predvsem glede pojma učinkovitega dela in plačila, ki ga je treba izplačati za ure nočnega dela, ki so ga vzgojitelji zavoda opravljali v dežurni sobi, in za zdravstveno-socialne storitve za invalidne osebe in osebe s posebnimi potrebami.
- 29 V začetku leta 2002 je A. Dellas skupaj s Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT in Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, ki so sindikalne organizacije, vložil na Conseil d'État tožbo za razveljavitev dekreta št. 2001-1384 zaradi prekoračitve pooblastil.
- 30 Conseil d'État je odločil, da združi te zadeve, in je ugodil zahtevi za intervencijo Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social na strani Premier ministre (premierja) in ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (ministra za socialne zadeve, delo in solidarnost), ki sta toženi stranki v postopku v glavni stvari.
- 31 Tožeče stranke v glavni stvari so v podporo tožbam navedle več razlogov za izpodbijanje zakonitosti dekreta št. 2001-1384. Predvsem navajajo, da sistem ekvivalence zakonskega delovnega časa, ki ga je uvedel ta dekret, ni združljiv s cilji Direktive 93/104 in s pravili te direktive glede definicije delovnega časa, določanja časa za odmor, maksimalnega tedenskega delovnega časa in maksimalne dnevne dolžine nočnega dela.

- 32 Iz predložitvene odločbe izhaja, da je vsebina urne ekvivalence, ki določa za odnos med urami prisotnosti in efektivno štetimi urami dela razmerje 3 proti 1 za prvih devet ur in nato 2 proti 1 za naslednje ure, ki se uporablja za zaposlene, na katere se nanaša zadevni dekret, le glede storitev nočnega nadzora, med katerimi osebje ni stalno zahtevano, ustvariti poseben način obračunavanja efektivnega dela v smislu člena L. 212-4 delovnega zakonika za namene presoje pravil, ki se nanašajo na plačila in nadure, da bi se upoštevala nestalna narava dejavnosti, ki med zadevnimi urami vsebuje obdobja nedejavnosti.
- 33 Po mnenju Conseil d'État ta sistem ekvivalence zakonskega delovnega časa ni sam po sebi nezdržljiv z Direktivo 93/104, kot jo interpretira Sodišče, če, v nasprotju z zadevama, ki sta bili podlaga za sodbi z dne 3. oktobra 2000 v zadevi Simap (C-303/98, Recueil, str. I-7963) in z dne 9. septembra 2003 v zadevi Jaeger (C-151/02, Recueil, str. I-8389), niti ne izenačuje obdobja nedejavnosti v okviru dežurstva, med katerim morajo delavci biti prisotni na kraju dela, z odmori niti ne otežuje tega, da bi se ure, ki se obračunavajo na poseben način v okviru tega sistema ekvivalence, v celoti obravnavale kot efektivni delovni čas, zato da se upošteva, da delodajalci spoštujejo svoje obveznosti glede počitkov in odmorov.
- 34 Kljub temu sistem ekvivalence, ki ga je uvedla francoska ureditev, predvideva, da se obdobja nočnega nadzora v dežurnih sobah obračunavajo na poseben način kot efektivni delovni čas, da bi se upoštevala manjša intenzivnost dela, opravljenega v tem obdobju, hkrati pa je pravni okvir strožji od tistega, ki ga predvideva pravo Skupnosti predvsem glede maksimalnega tedenskega delovnega časa, ki je v povprečju 44 ur na teden v dvanajstih tednih na podlagi delovnega zakonika v primerjavi z 48 urami v zaporednih štirih mesecih pri uporabi Direktive 93/104.

35 Conseil d'État je po ugotovitvi, da v teh okoliščinah odločitev v zadevi, ki je pred njim, zahteva razlago prava Skupnosti, prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predloži ti vprašnji:

- „1. Ali je treba, upoštevajoč namen Direktive 93/104 [...], ki je v besedilu [...] njenega člena 1, [odstavek 1,] določiti minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa, opredelitev delovnega časa, ki jo določa, obravnavati, kot da se uporablja samo za mejne vrednosti Skupnosti, ki jih določa sama, ali kot da se uporablja splošno in zajema tudi mejne vrednosti, ki jih določa nacionalno pravo, zlasti za zagotovitev prenosa te direktive, čeprav so te lahko, kot je to primer za Francijo in v skrbi za zaščito zaposlenih, določene na stopnji, ki je bolj zaščitniška kot tista v Direktivi?

2. V kakšnih okoliščinah je mogoče presojati sistem povsem sorazmerne ekvivalence, ki upošteva vse ure prisotnosti tako, da uporablja mehanizem ponderiranja, ki izhaja iz manjše intenzivnosti opravljenega dela med obdobji nedeljavnosti, kot skladnega s cilji Direktive 93/104 [...]?“

Vprašnji za predhodno odločanje

36 Predložitveno sodišče s tema vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 93/104 razumeti tako, da nasprotuje ureditvi države članice, ki za obdobja dežurstev, ki jih delavci v nekaterih socialnih in zdravstveno-socialnih zavodih opravijo v skladu z režimom fizične prisotnosti na samem kraju opravljanja dela, za potrebe obračunavanja učinkovitega delovnega časa predvideva sistem ekvivalence, kot se obravnava v postopku v glavni stvari, če nacionalno pravo

določi, predvsem za maksimalni tedenski delovni čas, mejno vrednost, ki je za delavca ugodnejša kot tista, ki jo predpisuje zadevna direktiva.

- 37 Tako v predložitveni odločbi kot v večini Sodišču predloženih stališč je bil omenjen učinek, ki ga tak sistem ekvivalence lahko ima ne samo na urnik dela teh zaposlenih, ampak tudi na višino plačil, ki jih ti prejmejo.
- 38 Vendar je treba glede tega takoj razložiti, da se, kot izhaja tako iz namena kot iz besedila določb Direktive 93/104, ta ne uporablja za plače delavcev.
- 39 Sicer pa taka razlaga zdaj nedvoumno izhaja iz člena 137, odstavek 6, ES, po katerem se minimalne zahteve, ki jih Svet Evropske unije lahko sprejme v obliki direktiv in ki so namenjene predvsem, tako kot v postopku v glavni stvari, zagotavljanju zaščite zdravja in varnosti delavcev, ne uporabljajo za plače.
- 40 Nasprotno pa je treba glede učinka sistema ekvivalence na delovni čas in odmore zadevnih delavcev, kot je obravnavan v postopku v glavni stvari, poudariti, da izhaja iz člena 118 A Pogodbe, ki je pravna podlaga Direktive 93/114, in iz prve, četrte, sedme in osme uvodne izjave te direktive, iz Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejete na zasedanju Evropskega sveta v Strasbourgu 9. decembra 1989, katere odstavka 8 in 19, prvi pododstavek, sta povzeta v četrti uvodni izjavi zadevne direktive, pa tudi iz člena 1, odstavek 1, te direktive, da je namen Direktive določiti minimalne zahteve, namenjene izboljšanju življenjskih razmer in razmer dela za delavce s približevanjem nacionalnih ureditev, ki se nanašajo predvsem na delovni čas (glej sodbo z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 37; zgoraj omenjeno sodbo Jaeger, točki 45 in 47, ter sodbo z dne 5. oktobra 2004 v združenih zadevah Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, Recueil, str. I-8835, točka 91).

- 41 Na podlagi teh določb je usklajevanje na ravni Skupnosti na področju organiziranja delovnega časa namenjeno zagotavljanju zaščite varnosti in zdravja delavcev, s tem da jim podeljuje pravico do minimalnih obdobij počitka, predvsem dnevnega in tedenskega, in do obdobij primerne odmora ter da določa mejno vrednost 48 ur za povprečno trajanje delovnega tedna, kar je zgornja meja, za katero je izrecno določeno, da vključuje nadure (glej zgoraj omenjene sodbe Simap, točka 49; BECTU, točka 38; Jaeger, točka 46; Pfeiffer in drugi, točka 92, in sodbo z dne 12. oktobra 2004 v zadevi Wippel, C-313/02, Recueil, str. I-9483, točka 47).
- 42 Določneje je bilo glede pojma „delovni čas“ v smislu Direktive 93/104 že razsojeno, da ta direktiva ta pojem opredeljuje kot vsako obdobje, v katerem je delavec na delu, na voljo delodajalcu in izvaja svojo dejavnost ali svoje naloge, v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali običaji, in da je treba ta pojem razumeti kot nasprotje obdobju počitka, ker se ta pojma medsebojno izključujeta (zgoraj omenjeni sodbi Simap, točka 47, in Jaeger, točka 48).
- 43 V tem kontekstu je treba ugotoviti, da Direktiva 93/104 ne predvideva vmesne kategorije med delovnim časom in počitkom in da med značilnimi elementi pojma „delovni čas“ v smislu te direktive ni intenzivnosti dela, ki ga opravlja zaposleni, ali njegove storilnosti.
- 44 Sodišče je glede tega tudi razsodilo, da pojmov „delovni čas“ in „počitek“ v smislu Direktive 93/104 ni mogoče razumeti glede na določbe različnih ureditev držav članic, ampak da sta to pojma prava Skupnosti, ki jih je treba opredeliti glede na objektivne značilnosti, sklicujoč se na sistem in namen te direktive, katere namen je vzpostavitev minimalne zahteve za izboljšanje življenjskih razmer in razmer dela

delavcev. Dejansko lahko samo taka avtonomna interpretacija zagotovi tej direktivi polno učinkovitost in enotno uporabo teh pojmov v vseh državah članicah (glej zgoraj omenjeno sodbo Jaeger, točka 58).

- 45 Sodišče je iz tega izvedlo, da države članice ne morejo enostransko določiti področja uporabe teh pojmov niti drugih določb Direktive 93/104 s tem, da podredijo kakršnemu koli pogoju ali omejitvi pravico, ki jo delavcem priznava ta direktiva, da se delovni čas in v povezavi s tem počitek ustrezno upoštevata. Kakršna koli drugačna interpretacija bi izničila polni učinek te direktive in ne bi bila v skladu z njenim namenom, ki je zagotavljanje učinkovite zaščite varnosti in zdravja delavcev z minimalnimi zahtevami (glej zgoraj omenjeni sodbi Jaeger, točke 59, 70 in 82, ter Pfeiffer in drugi, točka 99).
- 46 Iz ustaljene sodne prakse torej po eni strani izhaja, da se morajo dežurstva, ki jih delavec opravi v skladu z režimom fizične prisotnosti v prostorih delodajalca, v celoti šteti kot delovni čas v smislu Direktive 93/104 ne glede na dejanske naloge, ki jih opravi ta delavec v času teh dežurtev (glej zgoraj omenjene sodbe Simap, točka 52; Jaeger, točke 71, 75 in 103; Pfeiffer in drugi, točka 93, in sklep z dne 3. julija 2001 v zadevi CIG, C-241/99, Recueil, str. I-5139, točka 34).
- 47 Zato dejstvo, da dežurstvo vsebuje določena obdobja nedejavnosti, v tem kontekstu sploh ni pomembno.
- 48 Čeprav so obdobja nedejavnosti neločljiva sestavina dežurtev, ki jih delavec opravi v skladu z režimom fizične prisotnosti v prostorih delodajalca, glede na to, da nasprotno kot pri navadnem delovnem času obveznost opravljati nujna posredovanja med temi dežurstvi ne more biti vnaprej načrtovana in da je stopnja dejansko potrebne dejavnosti različna glede na okoliščine, je na podlagi navedene sodne

prakse odločilni dejavnik za to, da bi ugotovili, da so značilni elementi pojma „delovni čas“ v smislu Direktive 93/104 vsebovani, to, da je pri takih dežurstvih, ki jih delavec opravi na samem kraju zaposlitve, delavec zavezan biti fizično prisoten na kraju, ki ga določi delodajalec, in da mu mora biti tam na voljo, da bi lahko takoj opravil ustrezne naloge, če bi bilo to potrebno. Zato je treba obravnavati te obveznosti, kot da se nanašajo na opravljanje nalog tega delavca (glej zgoraj omenjeni sodbi Simap, točka 48, in Jaeger, točki 49 in 63).

49 Po drugi strani pa je Sodišče že večkrat razsodilo, da so tako glede besedila Direktive 93/104 kot glede njenega namena in strukture različne določbe, ki jih določa za maksimalen delovni čas in minimalne počitke, pravila socialnega prava Skupnosti posebnega pomena, ki jih mora uživati vsak delavec kot minimalne zahteve, potrebne za zagotavljanje njegove varnosti in zdravja (glej zgoraj omenjene sodbe BECTU, točki 43 in 47; Pfeiffer in drugi, točka 100, in Wippel, točka 47).

50 Glede zadeve v postopku v glavni stvari je treba omeniti, da izhaja iz točk od 40 do 49 te sodbe, da morajo države članice zagotoviti spoštovanje vseh mejnih vrednosti, ki jih predvideva Direktiva 93/104 za učinkovito zaščito varnosti in zdravja delavcev, in da se morajo v ta namen dežurstva, ki jih opravi delavec kot A. Dellas na samem kraju svoje zaposlitve, v celoti upoštevati, ko se določa maksimalni dnevni in tedenski delovni čas, ki ga dopušča pravo Skupnosti, kar vključuje nadure, neodvisno od okoliščine, da ta delavec med temi dežurstvi dejansko ne opravlja nepretrgane službene dejavnosti (glej zgoraj omenjeno sodbo Pfeiffer in drugi, točki 93 in 95).

51 Člen 15 Direktive 93/104 res izrecno dovoljuje uporabo ali uvedbo nacionalnih določb, ki so ugodnejše za zaščito varnosti in zdravja delavcev.

- 52 Kadar država članica uporabi tako možnost, kot je to storila Francoska republika, saj nacionalna ureditev predvideva maksimalni tedenski delovni čas 44 ur na teden v dvanajstih zaporednih tednih, medtem ko zadevna direktiva glede tega predpisuje mejo 48 ur v zaporednih štirih mesecih, je treba spoštovanje pravil, izraženih v tej direktivi, preverjati zgolj glede tistih mej, ki jih sama določa, in ne glede tistih nacionalnih določb, ki bolj ščitijo delavce.
- 53 Vendar je pomembno, neodvisno od uporabe takih nacionalnih določb, da je v celoti zagotovljen polni učinek pravic, ki jih delavcem podeljuje Direktiva 93/104, kar nujno obsega obveznost držav članic, da zagotovijo spoštovanje vsake minimalne zahteve, ki jo odreja ta direktiva.
- 54 Tu je treba ugotoviti, da je v tem kontekstu način obračunavanja dežurstev v okviru sistema ekvivalence, ki je predmet postopka v glavni stvari, tak, da lahko naloži zadevnemu delavcu delovni čas, ki lahko v celoti doseže ali celo preseže 60 ur na teden, kot je priznala tudi sama francoska vlada na obravnavi v odgovoru na vprašanje Sodišča.
- 55 Posledično tak nacionalni sistem očitno presega maksimalni delovni čas, ki je določen v členu 6, točka 2, zadevne direktive.
- 56 Te presoje ne omaje niti izjava francoske vlade, po kateri sistem ekvivalence, ki je v veljavi v tej državi članici, ki res izhaja iz uporabe mehanizma ponderiranja za upoštevanje obdobj nedejavnosti med dežurstvom, kljub temu upošteva vse ure navzočnosti delavcev pri določanju njihovih pravic do dnevnega in tedenskega počitka, niti ugotovitev predložitvenega sodišča, da je nacionalna ureditev, ki je

predmet postopka pred njim, drugačna od tistih v zadevah, ki sta bili podlaga zgoraj omenjenima sodbama Simap in Jaeger, ker obdobj, med katerimi je bil zaposleni navzoč na kraju svojega dela, da bi opravljal dežurstvo, pri tem pa njegovo posredovanje ni bilo dejansko potrebno, ne izenačuje s počitkom.

- 57 Dejansko ni sporno, da so ob uporabi nacionalne ureditve, kot je predmet v glavnem postopku, ure prisotnosti delavca v prostorih delodajalca, ki vsebujejo obdobja nedejavnosti, upoštevane zgolj delno, v skladu s pavšalnimi koeficienti, za izračun nadur in zato tudi za določanje maksimalnega delovnega časa, čeprav pravo Skupnosti zahteva, da se te ure prisotnosti v celoti obračunajo kot ure dela.
- 58 Med drugim so na podlagi take nacionalne ureditve samo tiste ure navzočnosti, ki ustrezajo efektivnemu delovnemu času, obračunane kot delovni čas. Kot je bilo torej že omenjeno v točki 43 te sodbe, opredelitev delovnega časa kot obdobja prisotnosti zaposlenega na kraju njegovega dela ne more biti odvisna od intenzivnosti dejavnosti delavca, ampak je odvisna samo od obveznosti tega delavca, da je na voljo delodajalcu.
- 59 V vsakem primeru zgolj okoliščina, da so vse ure prisotnosti zaposlenih na kraju dela upoštevane za izvajanje nekaterih pravic, ki jih imajo na podlagi Direktive 93/104, v konkretnem primeru pravice do dnevnega in tedenskega počitka, ni taka, da bi lahko v celoti zagotovila spoštovanje obveznosti, ki jih ta direktiva nalaga državam članicam, glede na to, da so te zavezane zagotavljati vse te pravice, med njimi tudi pravico, ki določa maksimalni tedenski delovni čas 48 ur.

- 60 Treba je dodati, da se nacionalne določbe, kot jih je določil dekret št. 2001-1384, ne morejo nanašati na možnosti odstopanj, ki jih predvideva zadevna direktiva.
- 61 Člen 2 Direktive 93/104, ki opredeljuje najpomembnejše pojme, ki jih ta uporablja, med njimi tudi delovni čas in čas počitka, ni med tistimi določbami te direktive, od katerih je mogoče odstopiti.
- 62 Poleg tega v tej zadevi ni niti zatrjevano, da ureditev, kot je predmet glavnega postopka, lahko spada pod eno od situacij, ki jo predvidevata člena 17(1) in (2) ter 18(1)(b)(i) Direktive 93/104.
- 63 Glede na vse zgoraj navedene ugotovitve je treba na zastavljeni vprašanji odgovoriti, da je treba Direktivo 93/104 razlagati tako, da:
- nasprotuje ureditvi države članice, ki za dežurstva, ki jih delavci v določenih socialnih in zdravstveno-socialnih zavodih opravljajo po režimu prisotnosti na samem kraju dela, za namene obračunavanja efektivnega delovnega časa predvideva sistem ekvivalence, kot je predmet postopka v glavni stvari, kadar spoštovanje vseh minimalnih zahtev, ki jih predpisuje ta direktiva za učinkovito zaščito varnosti in zdravja delavcev, ni zagotovljeno;
 - ko nacionalno pravo določi prag, predvsem za maksimalni tedenski delovni čas, ki je ugodnejši za delavce, so pragovi, ki jih je treba upoštevati za preverjanje spoštovanja s to direktivo predvidenih zaščitnih pravil, zgolj tisti, ki jih ta določa.

Stroški

64 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

Direktivo Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da nasprotuje ureditvi države članice, ki za dežurstva, ki jih delavci v določenih socialnih in zdravstveno-socialnih zavodih opravljajo po režimu prisotnosti na samem kraju dela, za namene obračunavanja efektivnega delovnega časa predvideva sistem ekvivalence, kot je predmet postopka v glavni stvari, kadar spoštovanje vseh minimalnih zahtev, ki jih predpisuje ta direktiva za učinkovito zaščito varnosti in zdravja delavcev, ni zagotovljeno.

Ko nacionalno pravo določi prag, predvsem za maksimalni tedenski delovni čas, ki je ugodnejši za delavce, so pragovi, ki jih je treba upoštevati za preverjanje spoštovanja s to direktivo predvidenih zaščitnih pravil, zgolj tisti, ki jih ta določa.

Podpisi