

DELLAS IR KT.

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS  
2005 m. gruodžio 1 d. \*

Byloje C-14/04

dėl *Conseil d'État* (Prancūzija) 2003 m. gruodžio 3 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2004 m. sausio 15 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**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**

prieš

**Premier ministre,**

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

\* Proceso kalba: prancūzų.

dalyvaujant

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

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. W. A. Timmermans, teisėjai R. Schintgen (pranešėjas), R. Silva de Lapuerta, P. Kūris ir G. Arestis,

generalinis advokatas D. Ruiz-Jarabo Colomer,

teismo posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2005 m. gegužės 12 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— A. Dellas, atstovaujamo advokato A. Monod,

— *Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT*, atstovaujamos advokatų H. Masse-Dessen ir G. Thouvenin,

- *Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social*, atstovaujamos advokato J. Barthelemy,
  
- Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos G. de Bergues bei C. Bergeot-Nunes ir A. de Maulmont,
  
- Belgijos vyriausybės, atstovaujamos A. Goldman,
  
- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos W.-D. Plessing,
  
- Nyderlandų vyriausybės, atstovaujamos H. G. Sevenster, J. Van Bakel ir D. J. M. de Grave,
  
- Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos G. Rozet ir N. Yerrell,

susipažinęs su 2005 m. liepos 12 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

### **Sprendimą**

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, 1993, p. 18) aiškinimu.

- 2 Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant A. Dellas, *Confédération générale du travail*, *Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT* ir *Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière* pareikštą ieškinį dėl įgaliojimų viršijimo, kuriuo siekiama, kad būtų panaikintas 2001 m. gruodžio 31 d. Nutarimas Nr. 2001–1384, priimtas įgyvendinant Darbo kodekso L. 212–4 straipsnį ir įtvirtinantis įstatymų nustatyta darbo trukmei lygiavertę trukmę privačių asmenų valdomose ne pelno siekiančiose socialinės ir sveikatos bei socialinės priežiūros įstaigose (2002 m. sausio 3 d. JORF, p. 149).

## **Teisinis pagrindas**

### *Bendrijos teisės aktai*

- 3 Direktyva 93/104 buvo priimta remiantis EB sutarties 118a straipsniu (EB sutarties 117–120 straipsniai buvo pakeisti EB 136–143 straipsniais).
- 4 Pagal Direktyvos 93/104 1 straipsnį „Taikymo sritis ir apibrėžimai“ ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir yra taikoma visoms veiklos sritims, valstybinėms ir privačioms, išskyrus oro, geležinkelio, kelių, jūros, vidaus vandenų ir ežerų transportą, jūros žvejybą ir kitą darbą jūroje bei keliančių kvalifikaciją gydytojų veiklą.

5 Direktyvos 93/104 2 straipsnyje „Apibrėžimai“ nustatyta:

„Šioje direktyvoje:

- 1) „darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
  
- 2) „poilsio laikas“ – tai bet koks laikas, kuris nėra darbo laikas;
  
- 3) „naktinis laikas“ – tai bet koks ne trumpesnis kaip septynių valandų, nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas laikas, į kurį bet kuriuo atveju turi patekti laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 valandos ryto;
  
- 4) „naktinės pamainos darbuotojas“ – tai:
  - a) viena vertus, bet koks darbuotojas, kuris paprastai naktiniu laiku dirba bent tris valandas savo kasdienio darbo laiko; ir

b) kita vertus, bet koks darbuotojas, kuris naktiniu laiku dirba tam tikrą savo metinio darbo laiką dalį, kurią suinteresuotos valstybės narės pasirinktinai nustato:

i) pasitarusios su darbdaviais ir darbuotojais – nacionalinės teisės aktais

arba

ii) kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, kuriuos nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu sudaro darbdaviai ir darbuotojai;

5) „pamaininis darbas“ – tai bet koks darbo pamainomis organizavimas, pagal kurį darbuotojai pakeičia vieni kitus tose pačiose darbo vietose pagal tam tikrą modelį, įskaitant ir rotacijos modelį, kai darbas gali būti nepertraukiamas arba nutraukiamas, ir kuris sudaro būtinybę darbuotojams dirbti skirtingu laiku per tam tikrą dienų ar savaitių laikotarpį;

6) „pamainomis dirbantis darbuotojas“ – tai bet koks darbuotojas, kurio darbo grafikas yra pamaininio darbo dalis.“

6 Šios direktyvos II skirsnyje yra numatytos priemonės, kurių valstybės narės turi imtis, kad užtikrintų, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų kasdienio poilsio laiką per parą, į savaitės poilsio laiką bei į pertraukas, o taip pat jame reglamentuojama maksimalaus savaitės darbo laiko trukmė.

7 Kalbant apie dienos poilsį, Direktyvos 93/104 3 straipsnis išdėstytas taip:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.“

8 Šios direktyvos 4 straipsnis „Pertraukos“ nustato:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad esant ilgesnei nei šešių valandų darbo dienai, kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į pertrauką pailsėti, apie kurią išsamesnės sąlygos, įskaitant trukmę ir suteikimo sąlygas, nustatomos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų, arba, jeigu jų nėra, nacionalinės teisės aktais.“

9 Savaitės poilsio laikas yra reglamentuojamas direktyvos 5 straipsnyje, kuris išdėstytas taip:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodytą 11 kasdienio poilsio valandų.“

Į šio straipsnio pirmojoje pastraipoje nurodytą minimalų poilsio laiką iš esmės įeina sekmadienis.

Jei to reikia dėl objektyvių, techninių arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką.“

- 10 Dėl maksimalaus savaitės darbo laiko trukmės Direktyvos 93/104 6 straipsnis nustato:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą:

- 1) savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų;
  - 2) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos.“
- 11 Tos pačios direktyvos 8–13 straipsniai, kurie sudaro jos III skirsnį, numato priemones, kurių turi imtis valstybės narės naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelio srityse.



12 Konkrečiau dėl naktinio darbo laiko trukmės Direktyvos 93/104 8 straipsnis nustato:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad:

- 1) naktinės pamainos darbuotojų įprastinės darbo valandos per parą neviršytų vidutiniškai aštuonių valandų;
  
- 2) naktinės pamainos darbuotojai, kurių darbas susijęs su ypatingais pavojais arba kurių fizinis ar protinis darbo krūvis yra didelis, bet kuriuo 24 valandų trukmės laikotarpiu, kai jie dirba naktinį darbą, nedirbtų daugiau kaip aštuonias valandas.

Siekiant pirmiau minėtų tikslų, su ypatingais pavojais arba dideliu fiziniu ar protiniu krūviu susijęs darbas yra apibrėžiamas nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, sudaromais tarp darbdavių ir darbuotojų, atsižvelgiant į naktinio darbo specifinį poveikį ir žalą.“

13 Direktyvos 93/104 15 straipsnyje nustatyta:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, arba palengvinti ar leisti kolektyvinių sutarčių arba susitarimų, sudarytų

tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, taikymą.“

14 Pagal šios direktyvos 16 straipsnį:

„Valstybės narės gali nustatyti:

- 1) taikydamos 5 straipsnį (savaitės poilsio laikas), ne didesnį kaip 14 dienų pamatinį laikotarpį;
- 2) taikydamos 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas), ne didesnį kaip keturių mėnesių pamatinį laikotarpį.

Pagal 7 straipsnį suteiktas mokamų kasmetinių atostogų laikas ir atostogų dėl ligos laikas yra neįtraukiamas apskaičiuojant vidurkį arba jam nedaro įtakos;

- 3) taikydamos 8 straipsnį (naktinis darbo laikas), pamatinį laikotarpį, apibrėžtą po konsultacijų su darbdaviais ir darbuotojais arba nustatytą kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, sudarytais nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų.

Jei į pamatinį laikotarpį patenka pagal 5 straipsnį reikalaujamas 24 valandų minimalaus savaitės poilsio laikas, apskaičiuojant vidurkį, jis neįtraukiamas.“

- 15 Atsižvelgiant į kai kurių veiklos sričių ypatumus, toje pačioje direktyvoje yra išvardijama nemažai daugelio jos pagrindinių taisyklių išimčių, tačiau turi būti įvykdytos tam tikros sąlygos. Šiuo klausimu 17 straipsnis nustato:

„1. Deramai laikydamosi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, valstybės narės gali taikyti 3, 4, 5, 6, 8 arba 16 straipsnių išlygas, kai, atsižvelgiant į atitinkamos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) iš anksto nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai, pirmiausia:

a) vadovai arba kiti asmenys, galintys savarankiškai priimti sprendimus;

b) darbuotojai šeimose

arba

c) religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantys darbuotojai.

2. Išimtyms gali būti nustatytos įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų, su sąlyga, kad suinteresuotiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką neįmanoma, tokiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga:

2.1. 3, 4, 5, 8 ir 16 straipsnių išimtyms:

<...>

c) veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis arba nenutrūkstama gamyba, ypač:

i) paslaugoms, susijusioms su priėmimu, gydymu ir (arba) priežiūra, teikiamoms ligoninėse arba panašiose įstaigose, nuolatinės globos institucijose ir kalėjimuose;

<...>

3. 3, 4, 5, 8 ir 16 straipsnių išimtyms gali būti nustatytos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, sudarytais nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų, arba, pagal juose nustatytas taisykles, kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, sudarytais žemesniu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų.

<...>

Pirmojoje ir antrojoje pastraipose numatytas išimtis leidžiama taikyti tik su sąlyga, kad suinteresuotiems darbuotojams bus suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas, arba, išimtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti tokio laiko neįmanoma, suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga.

<...>

4. Taikant šio straipsnio 2 dalies 2.1 ir 2.2 punktuose ir 3 dalyje numatytą 16 straipsnio 2 punkto išlygą, negali būti nustatytas didesnis kaip šešių mėnesių pamatinis laikotarpis.

Tačiau, laikydamosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, valstybės narės dėl objektyvių, techninių arba darbo organizavimo priežasčių gali leisti kolektyvinėse sutartyse arba susitarimuose, sudarytuose tarp darbdavių ir darbuotojų, nustatyti kitokius pamatinius laikotarpius, bet jokia būdu ne ilgesnius kaip 12 mėnesių.

<...>“

16 Direktyvos 93/104 18 straipsnyje nustatyta:

„1. a) Valstybės narės iki 1996 m. lapkričio 23 d. priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos, arba užtikrina, kad iki šios datos reikiamos priemonės būtų nustatytos susitarimu tarp darbdavių ir

darbuotojų, valstybėms narėms įsipareigojant imtis bet kokių veiksmų, būtinų, kad visada būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų įgyvendinimas.

- b) i) Tačiau valstybė narė gali netaikyti 6 straipsnio, jei ji laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad:
- joks darbdavys nereikalaus iš darbuotojo dirbti per septynių dienų laikotarpį daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip vidurkis 16 straipsnio 2 punkte nurodytam pamatiniam laikotarpiui, išskyrus jei jis gavo darbuotojo sutikimą dirbti tokį darbą,
  - darbuotojas dėl darbdavio veiksmų nepatirs jokių nuostolių dėl to, kad jis nenori sutikti dirbti tokį darbą,
  - darbdavys turės naujausius įrašus apie visus darbuotojus, dirbančius tokį darbą,
  - įrašai bus perduoti atsakingosioms institucijoms, kurios dėl su darbuotojų sauga ir (arba) sveikata susijusių priežasčių gali uždrausti arba apriboti galimybę viršyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių,

- atsakingų institucijų prašymu darbdavys pateiks joms informaciją apie tuos atvejus, kai darbuotojai sutiko per septynių dienų laikotarpį dirbti daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip vidurkis 16 straipsnio 2 punkte nurodytam pamatiniam laikotarpiui.

<...>“

### *Nacionalinės teisės aktai*

- 17 Prancūzijoje įstatymo leidžiamą darbuotojų darbo laiko trukmę reglamentuoja Darbo kodeksas, kurio su pagrindine byla susijusi redakcija įtvirtinta 2000 m. sausio 19 d. Įstatyme Nr. 2000–37 dėl sutarto darbo laiko sumažinimo (loi n° 2000-37, relative a la reduction negociée du temps de travail; 2000 m. sausio 20 d. JORE, p. 975). Šio kodekso L. 212–1 straipsnio pirmojoje pastraipoje nustatyta:

„L. 200–1 straipsnyje nurodytose įstaigose arba užsiimant jame nurodyta profesine veikla, taip pat amatininkų įstaigose ir kooperatyvuose ir jiems priklausančiuose padaliniuose įstatymo leidžiama darbuotojų realaus darbo laiko trukmė yra trisdešimt penkios valandos per savaitę.“

- 18 To paties straipsnio antrojoje pastraipoje patikslinama:

„Tose pačiose įstaigose ir užsiimant ta pačia profesine veikla kiekvieno darbuotojo realaus darbo laiko trukmė per dieną negali viršyti 10 valandų, nebent nutarime nustatytomis sąlygomis taikomos šios trukmės išimtys.“

19 Darbo kodekso L. 212–2 straipsnio pirmojoje ir antrojoje pastraipose nustatyta:

„Ministrų tarybos lygiu priimti nutarimai nustato L. 212–1 straipsnio įgyvendinimo taisykles visų veiklos sričių ar profesijų arba vienos veiklos srities ar vienos konkrečios profesijos atžvilgiu. Nutarimai nustato būtent darbo laiko organizavimą ir jo paskirstymą, poilsio laiką, iškvietimo sąlygas, tam tikrais atvejais taikomas nuolatines ar laikinas išimtis ir tam tikrų darbų atžvilgiu – prarastų darbo valandų atlyginimo taisykles ir šių įvairių nuostatų kontrolės priemonės.“

Šie nutarimai priimami ir keičiami pasikonsultavus su suinteresuotomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis ir atsižvelgiant, jei reikia, į įvykusių šių organizacijų derybų rezultatus.“

20 Pagal šio kodekso L. 212–4 straipsnio pirmąją ir antrąją pastraipas:

„Realaus darbo laiko trukmė yra laikas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ir turi laikytis jo nurodymų, negalėdamas laisvai užsiimti savo asmenine veikla.

Maitinimuisi reikalingas laikas bei pertraukoms skirtas laikas yra laikomas realiu darbo laiku, jei tenkinami pirmojoje pastraipoje nustatyti kriterijai. Net jei minėtas laikas nėra pripažįstamas esant darbo laikas, už jį gali būti atlyginama pagal kolektyvinę ar individualią sutartį.“



21 Darbo kodekso L. 212–4 straipsnio penktojoje pastraipoje nustatyta:

„Trukmė, lygiavertė įstatymo leidžiamai trukmei, profesijų ir konkrečių pareigų, kurioms būdingi neaktyvūs laikotarpiai, atžvilgiu gali būti nustatyta nutarimu, priimtu sudarius kolektyvinę sutartį ar susitarimą šakos lygiu arba *Conseil d'État* priimtu nutarimu. Už šiuos laikotarpius yra atlyginama pagal paprotines normas arba kolektyvines sutartis ar susitarimus.“

22 Pagal šio kodekso L. 212-4a pirmąją pastraipą:

„Iškvietimo laikas – tai toks laikotarpis, kai darbuotojas, nebūdamas nuolatinėje ir tiesioginėje darbdavio žinioje, turi pareigą būti savo gyvenamojoje vietoje ar netoliese tam, kad prireikus galėtų atlikti darbą įmonės naudai; tokio iškvietimo laikas laikomas realiu darbo laiku. <...>“

23 Šio kodekso L. 212–7 straipsnio antrojoje pastraipoje nustatyta:

„Savaitės darbo laiko trukmė, skaičiuojama bet kuriuo dvylikos viena po kitos einančių savaitių laikotarpiu, negali viršyti keturiasdešimt keturių valandų. <...> Per tą pačią savaitę darbo laiko trukmė negali viršyti keturiasdešimt aštuonių valandų.“

24 Darbo kodekso L. 220–1 straipsnio pirmoji pastraipa nustato:

„Kiekvienas darbuotojas turi minimalų vienuolikos nepertraukiamų valandų kasdienį poilsį.“

25 Šio kodekso L. 221–4 straipsnio pirmoji pastraipa numato:

„Minimalus savaitės poilsio laikas yra dvidešimt keturios nepertraukiamos valandos, prie kurių pridedamos L. 220–1 straipsnyje numatytos nepertraukiamos kasdienio poilsio valandos.“

26 Nutarimo Nr. 2001–1384 1–3 straipsniuose nustatyta:

„1 straipsnis

Šio nutarimo nuostatos yra taikomos:

- a) privačių asmenų valdomoms pelno nesiekiančioms įstaigoms, suteikiančioms Socialinės veiklos ir šeimos kodekso (*code de l'action sociale et des familles*) L. 312–1 straipsnio 1, 2, 4, 5 ir 8 dalyse nurodytą apgyvendinimą;

- b) visu etatu dirbantiems pedagogams, medicinos slaugytojams ar juos pakeičiantiems tokios pačios kvalifikacijos darbuotojams, kurie eidami šias pareigas budi naktimis įstaigų budėjimo postuose.

## 2 straipsnis

Apskaičiuojant įstatymo leidžiamą darbo laiko trukmę šio nutarimo 1 straipsnyje nurodytose įstaigose ir jame nurodytų pareigų atžvilgiu kiekvienas naktinio budėjimo laikotarpis budėjimo postuose yra skaičiuojamas kaip trys realaus darbo valandos už pirmas devynias valandas ir pusė valandos už kiekvieną valandą, viršijančią devynias valandas.

## 3 straipsnis

Buvimo budėjimo poste laikotarpis prasideda prižiūrimiems asmenims nuėjus miegoti ir baigiasi jiems atsikėlus, kaip nurodyta budėjimo grafike, tačiau šis laikotarpis negali būti ilgesnis nei dvylika valandų.“

27 *Conseil d'État* teigimu, Nutarimo Nr. 2001–1384 teisinis pagrindas yra Darbo kodekso L. 212–4 straipsnio paskutinės pastraipos nuostatos, kuriomis teisės aktų leidėjas ketino nustatyti specialias kompetencijos ir procedūros taisykles dėl įstatymo leidžiamai darbo laiko trukmei lygiavertės tvarkos įtvirtinimo ir taip nukrypti nuo bendrųjų to paties kodekso L. 212–2 straipsnyje nustatytų taisyklių.

## Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 28 Iš Teisingumo Teismui prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo perduotų dokumentų matyti, kad A. Dellas, dirbantis auklėtoju internatuose, į kurias priimami jaunuoliai arba neįgalūs suaugusieji, buvo darbdavio atleistas iš darbo dėl su pastaruoju iškilusių nesutarimų, susijusių su „realaus darbo“ sąvoka bei su mokėtinu atlyginimu už naktinio darbo valandas, socialinės ir sveikatos priežiūros įstaigų bei tarnybų, skirtų elgesio problemų turintiems ir neįgaliesiems asmenims, auklėtojų išdirbtas budėjimo poste.
- 29 2002 m. pradžioje A. Dellas bei profesinės organizacijos *Confédération générale du travail*, *Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT* ir *Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière* pateikė *Conseil d'État* ieškinius siekdami, kad dėl įgaliojimų viršijimo būtų panaikintas Nutarimas Nr. 2001–1384.
- 30 *Conseil d'État* nusprendė sujungti bylas ir leido *Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucrative du secteur sanitaire, social et médico-social* įstoti į bylą palaikyti Ministro pirmininko ir Socialinių reikalų, darbo ir solidarumo ministro (*Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*), kurie yra atsakovai pagrindinėje byloje, reikalavimus.
- 31 Grįsdami savo ieškinį, ieškovai pagrindinėje byloje nurodė įvairius Nutarimo Nr. 2001–1384 teisėtumą ginčijančius pagrindus. Jie tvirtina, jog nutarime įtvirtinta įstatymo leidžiamos darbo laiko trukmės lygiavertiškumo tvarka yra nesuderinama su Direktyvos 93/104 tikslais bei jos nustatytais taisyklėmis dėl darbo laiko, pertraukos laiko, maksimalaus savaitės darbo laiko ir naktinio darbo trukmės per parą apibrėžimo.

- 32 Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo sprendimo matyti, kad lygiavertiškumo tvarka, kuri tarp buvimo darbe valandų ir realiai apskaičiuotų darbo valandų nustato 3:1 santykį už pirmas devynias valandas ir 2:1 už kitas toliau einančias valandas ir kuri yra taikoma nutarime numatytiems darbuotojams tik už naktinio budėjimo tarnybą, per kurią personalas nėra nuolat išskviečiamas atlikti savo pareigas, siekiama nustatyti specialų realaus darbo laiko apskaitos metodą pagal Darbo kodekso L. 212–4 straipsnį su atlyginimu ir viršvalandžiais susijusių taisyklių vertinimo tikslais tam, kad būtų atsižvelgta į nereguliarią veiklos, kuri atitinkamomis valandomis turi neaktyvių laikotarpių, pobūdį.
- 33 *Conseil d'État* teigimu, ši įstatymo leidžiamos darbo laiko trukmės lygiavertiškumo tvarka iš esmės nėra nesuderinama su Teisingumo Teismo išaiškinta Direktyva 93/104, nes, priešingai nei byloje, kuriose buvo priimtas 2000 m. spalio 3 d. Sprendimas *Simap* (C-3003/98, Rink. p. I-8389) ir 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Jaeger* (C-151/02, Rink. p. I-8389), ji neaktyvių laikotarpių, įskaitytų į budėjimo laiką, kai darbuotojai turi būti savo darbo vietoje, neprilygina pertraukos laikui ir nesudaro kliūčių tam, kad valandos, kurioms taikomas specifinis apskaičiavimas pagal minėtą lygiavertiškumo tvarką, bendrai būtų laikomos realiu darbo laiku siekiant įvertinti, ar darbdaviai laikosi įsipareigojimų dėl poilsio laiko ir pertraukų.
- 34 Vis dėlto Prancūzijos įstatymų nustatyta lygiavertiškumo tvarka numatė, kad laikotarpiams, praleistiems naktinio budėjimo postuose, taikomas specialus realaus darbo laiko apskaičiavimo metodas siekiant atsižvelgti į mažiausią šiais laikotarpiais atlikto darbo intensyvumą, o taip šis laikas patenka į griežtesnių, nei numatyta Bendrijos teisėje, taisyklių taikymo sritį, būtent dėl maksimalaus savaitės darbo laiko trukmės, nes ši darbo laiko trukmė pagal Darbo kodeksą yra vidutiniškai 44 valandos per dvylika savaitių iš eilės, o pagal Direktyvą 93/104 – 48 valandos per keturis mėnesius iš eilės.

35 Atsižvelgiant į tai, kad šiomis aplinkybėmis *Conseil d'État* nagrinėjamiems ginčams išspręsti reikalingas Bendrijos teisės išaiškinimas, ji nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1) Ar, atsižvelgiant į Direktyvos 93/104 <...> tikslą, kuris pagal <...> jos 1 straipsnio (1 dalį) yra nustatyti būtinausius saugos ir sveikatos reikalavimus darbo laiko organizavimo srityje, šioje direktyvoje nustatyto darbo laiko apibrėžimas turi būti suprantamas taip: jis taikomas tik direktyvoje nustatytoms Bendrijos minimalioms riboms ar jis yra taikomas bendrai ir, siekiant užtikrinti šios direktyvos nuostatų perkėlimą, apima nacionalinėje teisėje nustatytas minimalias ribas, net jeigu šios ribos gali, kaip tai yra Prancūzijos atveju, siekiant apsaugoti darbuotojus būti labiau apsaugančios nei nustatyta direktyvoje?
- 2) Kiek griežta proporcinga lygiavertiškumo tvarka, kuria siekiama atsižvelgti į visas buvimo valandas, tačiau kartu joms taikant paskirstymo mechanizmą, kuriuo atsižvelgiama į mažesnę darbo intensyvumą neaktyviais laikotarpiais, galėtų būti laikoma suderinama su Direktyvos 93/104 tikslais <...>?“

### Dėl prejudicinių klausimų

36 Šiais dviem kartu nagrinėtiniais klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyva 93/104 turi būti aiškinama taip: ji draudžia valstybės narės teisės aktus, kurie kai kurių socialinės ir sveikatos bei socialinės priežiūros įstaigų darbuotojų atliekamo budėjimo, per kurį jie fiziškai turi būti pačioje darbo vietoje, laikotarpių atžvilgiu realaus darbo laiko apskaičiavimo tikslais numato lygiavertiškumo tvarką, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, jei nacionalinė teisė maksimalaus savaitės darbo laiko trukmės atžvilgiu nustato

darbuotojams palankesnę maksimalią ribą nei ta, kuri nustatyta minėtoje direktyvoje.

37 Tiek sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, tiek daugumoje Teisingumo Teismui pateiktų pastabų buvo nurodyta, jog tokia lygiavertiškumo tvarka gali turėti įtakos ne tik atitinkamų darbuotojų darbo grafikui, bet taip pat jų gaunamo užmokesčio dydžiui.

38 Vis dėlto, kalbant apie pastarąjį aspektą, būtina iš karto patikslinti, kad iš Direktyvos 93/104 nuostatų tikslo ir pačios formuluotės išplaukia, jog ji nėra taikoma darbuotojų užmokesčiui.

39 Be to, šis aiškinimas vienareikšmiškai išplaukia iš EB 137 straipsnio 6 dalies, pagal kurią būtinausi reikalavimai, kuriuos Europos Sąjungos Taryba gali nustatyti priimdama direktyvas ir kurie skirti, kaip ir pagrindinėje byloje, darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai užtikrinti, negali būti taikomi užmokesčiams.

40 Tačiau dėl lygiavertiškumo tvarkos, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, poveikio atitinkamų darbuotojų darbo ir poilsio laikui reikia pažymėti, kad iš EB sutarties 118a straipsnio, kuris yra Direktyvos 93/104 teisinis pagrindas, iš šios direktyvos pirmos, ketvirtos, septintos ir aštuntos konstatuojamųjų dalių, iš 1989 m. gruodžio 9 d. Strasbūre vykusiame Europos Sąjungos Vadovų Tarybos susitikime priimtos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, kurios 8 punktas ir 19 punkto pirmoji pastraipa pakartojama minėtos direktyvos ketvirtoje konstatuojamojoje dalyje, bei iš tos pačios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies formuluotės matyti, kad šia direktyva siekiama nustatyti būtinausius reikalavimus, skirtus gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas derinant nacionalinės teisės aktus dėl darbo laiko trukmės (žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881 37 punktą; minėto sprendimo *Jaeger* 45–47 punktus bei 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01–C-403/01, Rink. p I-8835, 91 punktą).

- 41 Pagal šias nuostatas šiuo darbo laiko organizavimo taisyklių suderinimu Bendrijos lygiu yra siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą suteikiant jiems minimalius poilsio laikotarpius, ypač dienos ir savaitės poilsį, bei atitinkamas poilsio pertraukas ir numatant 48 valandų ribą vidutinės savaitės darbo laiko trukmės atžvilgiu, t. y. maksimalų darbo laiką, kuris apima ir viršvalandžius (žr. minėtų sprendimo *Simap* 49 punktą; sprendimo *BECTU* 38 punktą; sprendimo *Jaeger* 46 punktą; sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 92 punktą ir 2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Wippel*, C-313/02, Rink. p I-9483, 47 punktą).
- 42 Konkrečiau dėl „darbo laiko“ sąvokos Direktyvos 93/104 prasme jau buvo nuspręsta, kad direktyva šią sąvoką apibrėžia kaip bet kokią laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir kad ši sąvoka turi būti suvokiama kaip poilsio laiko priešingybė, nes šios dvi sąvokos neapima viena kitos (žr. minėtų sprendimo *Simap* 47 punktą ir sprendimo *Jaeger* 48 punktą).
- 43 Šiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad, pirma, Direktyva 93/104 nenustato tarpinės kategorijos tarp darbo ir poilsio laikotarpių ir, antra, kad tarp elementų, apibūdinančių „darbo laiko“ sąvoką direktyvos prasme, nėra darbuotojo atliktos darbo intensyvumo ar jo našumo.
- 44 Šiuo atžvilgiu Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos Direktyvos 93/104 prasme neturi būti aiškinamos pagal skirtingus valstybių narių teisės aktų reikalavimus, bet kad jos yra Bendrijos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtinausius reikalavimus, skatinančius darbuotojų gyvenimo ir darbo



sąlygų gerinimą, sistema ir tikslu. Iš tikrųjų tik toks nepriklausomas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse (žr. minėto sprendimo *Jaeger* 58 punktą).

- 45 Teisingumo Teismas iš to padarė išvadą, kad valstybės narės negali vienašališkai apibrėžti šių sąvokų bei kitų Direktyvos 93/104 nuostatų apimties darbuotojams direktyva pripažintai teisei į tai, kad būtų tinkamai atsižvelgta į darbo laiką ir atitinkamą poilsio laiką, nustatydamos kokias nors sąlygas ar apribojimus. Dėl kitokio aiškinimo ši direktyva prarastų veiksmingumą ir būtų nepaisoma jos tikslo veiksmingai užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą nustatant būtiniausius reikalavimus (žr. minėto sprendimo *Jaeger* 59, 70 ir 82 punktus bei minėto sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 99 punktą).
- 46 Taigi, pirma, iš nusistovėjusios teismo praktikos matyti, kad visas budėjimas, kurio metu darbuotojas fiziškai turi būti darbdavio įstaigoje, turi būti laikomas darbo laiku Direktyvos 93/104 prasme, neatsižvelgiant į suinteresuoto darbuotojo realiai atliktą darbą per šiuos budėjimus (žr. minėto sprendimo *Simap* 52 punktą; minėto sprendimo *Jaeger* 71, 75 ir 103 punktus; minėto sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 93 punktą ir 2001 m. liepos 12 d. Nutarties *CIG, C-241/99*, Rink. p I-5139, 34 punktą).
- 47 Šiomis aplinkybėmis yra visiškai nesvarbu tai, jog budėjimo metu būna tam tikrų neaktyvių laikotarpių.
- 48 Remiantis minėta teismo praktika, nors laikotarpiai, kai darbuotojas neatlieka profesinės veiklos, yra neatsiejami nuo budėjimo, kurio metu jis fiziškai privalo būti darbdavio įstaigoje, nes, skirtingai nei normaliu darbo laiku, budėjimo metu neįmanoma iš anksto suplanuoti skubių iškvietimų ir realiai atlikta veikla priklauso nuo aplinkybių, lemiamas veiksnys įvertinant, ar darbuotojui budint savo darbo

vietoje praleistas laikas turi „darbo laiko“ Direktyvos 93/104 prasme pagrindinių požymių, yra tas, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Todėl šias pareigas reikia laikyti patenkančiomis į šių darbuotojo funkcijų vykdymą (žr. minėto sprendimo *Simap* 48 punktą, taip pat minėto sprendimo *Jaeger* 49 ir 63 punktus).

- 49 Antra, Teisingumo Teismas jau keletą kartų nusprendė, kad atsižvelgiant į Direktyvos 93/104 formuluotę ir šios direktyvos tikslą bei bendrą struktūrą, įvairūs reikalavimai, kuriuos ji nustato maksimalaus darbo laiko ir minimalaus poilsio laiko srityje, yra ypatingos svarbos Bendrijos socialinės teisės normos, kuriomis gali pasinaudoti kiekvienas darbuotojas kaip būtinausiu reikalavimu, jog būtų užtikrinta jo sauga ir sveikatos apsauga (žr. minėto sprendimo *BECTU* 43 ir 47 punktus; minėto sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 100 punktą ir minėto sprendimo *Wippel* 47 punktą).
- 50 Kalbant apie pagrindinę bylą, reikia pažymėti, kad iš šio sprendimo 40–49 punktų matyti, jog siekdamas veiksmingai apsaugoti darbuotojų saugą ir sveikatą valstybės narės turi užtikrinti Direktyvoje 93/104 numatytų minimalių ir maksimalių ribų laikymąsi ir kad šiuo tikslu nustatant pagal Bendrijos teisę leidžiamą maksimalaus kasdienio ir savaitės darbo laiko trukmę, kuri apima ir viršvalandžius, turi būti atsižvelgiama į visą darbuotojo, šiuo atveju A. Dellas, budėjimo laiką darbo vietoje, neatsižvelgiant į tai, kad budėjimo metu suinteresuotasis asmuo faktiškai neužsiima tęstine profesine veikla (žr. minėto sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 93 ir 95 punktus).
- 51 Tiesa, yra aišku, kad Direktyvos 93/104 15 straipsnis leidžia taikyti ar įtvirtinti darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugą numatančias palankesnes nacionalines nuostatas.

- 52 Kai valstybė narė pasinaudoja tokia galimybe, kaip tai padarė Prancūzija, nes jos nacionalinės teisės aktai numato vidutiniškai 44 valandų per dvylika savaitių iš eilės savaitės maksimalaus darbo laiko trukmę, nors minėta direktyva šiuo atžvilgiu numato 48 valandų per keturis mėnesius iš eilės ribą, šioje direktyvoje nustatytų taisyklių laikymasis turi būti patikrintas atsižvelgiant į šioje direktyvoje nustatytas ribas, nepaisant nacionalinių, labiau darbuotojus saugančių, nuostatų.
- 53 Vis dėlto, neatsižvelgiant į tokių nacionalinių nuostatų taikymą, svarbu, kad būtų visapusiškai užtikrintas Direktyva 93/104 darbuotojams suteiktų teisių veiksmingumas, o tai reiškia, kad valstybės narės turi pareigą užtikrinti visų šioje direktyvoje nustatytų būtiniausių reikalavimų laikymąsi.
- 54 Šiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kaip tai pripažino ir pati Prancūzijos vyriausybė per posėdį atsakydama į Teisingumo Teismo jai pateiktą klausimą, kad dėl budėjimo laiko skaičiavimo metodo pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamą lygiavertiškumo tvarką atitinkamo darbuotojo atžvilgiu bendras darbo laikas gali siekti 60 ar net daugiau valandų per savaitę.
- 55 Todėl tokia nacionalinė tvarka akivaizdžiai viršija minėtos direktyvos 6 straipsnio 2 punkte nustatytą maksimalią 48 valandų savaitės darbo laiko trukmę.
- 56 Šio vertinimo nepaneigia nei Prancūzijos vyriausybės teiginiai, kad šioje valstybėje narėje galiojanti lygiavertiškumo tvarka, pagal kurią iš tiesų taikomas paskirstymo mechanizmas, siekiant atsižvelgti į neaktyvius laikotarpius budėjimo metu, įskaičiuoja visas darbuotojų praleistas darbe valandas nustatant jų teises į kasdienį ir savaitės poilsį, nei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo išvada,

kad jame nagrinėjami nacionalinės teisės aktai skiriasi nuo tų, kurie buvo nagrinėjami bylose, kuriose buvo priimti minėtas sprendimas *Simap* ir minėtas sprendimas *Jaeger*, nes jie neprilygina poilsio laikui laikotarpių, per kuriuos darbuotojas, budėjimo metu esantis savo darbo vietoje, nėra faktiškai iškviestas.

- 57 Iš tikrųjų akivaizdu, kad, pagal pagrindinėje byloje nagrinėjamus nacionalinės teisės aktus apskaičiuojant viršvalandžius ir nustatant maksimalaus darbo laiko trukmę, į darbuotojo buvimo darbdavio įstaigoje valandas per budėjimą, kurio metu būna neaktyvių laikotarpių, atsižvelgiama tik iš dalies pagal nustatytus koeficientus, nors Bendrijos teisė reikalauja, kad visos buvimo darbe valandos būtų skaičiuojamos kaip darbo valandos.
- 58 Be to, remiantis tokiais nacionalinės teisės aktais, tik buvimo valandos, kurios atitinka realaus darbo laiką, yra įskaičiuojamos į darbo laiko trukmę. Taigi, kaip jau minėta šio sprendimo 43 punkte, tai, ar darbuotojo buvimo darbo vietoje laikotarpį galima laikyti darbo laiku Direktyvos 93/1047 prasme, priklauso ne nuo darbuotojo veiklos intensyvumo, o tik nuo jo pareigos būti darbdavio žinioje.
- 59 Bet kuriuo atveju, tik tai, kad į visas darbuotojų buvimo darbo vietoje valandas atsižvelgiama siekiant įgyvendinti kai kurias teises, kurios darbuotojams suteiktos pagal Direktyvą 93/104, šiuo atveju – teises į kasdienį ir savaitės poilsį, nevisiškai užtikrina šia direktyva valstybėms narėms nustatytų pareigų įgyvendinimą, nes valstybės narės turi užtikrinti šių teisių visumą ir būtent nustatyti 48 valandų maksimalaus savaitės darbo laiko trukmę.

- 60 Reikia pridurti, kad Nutarimu Nr. 2001–1384 nustatytos nacionalinės nuostatos negali patekti į šioje direktyvoje numatytų išimčių taikymo sritį.
- 61 Pirmą, Direktyvos 93/104 2 straipsnis, kuris apibrėžia pagrindines direktyvoje naudojamas sąvokas, būtent darbo laiką ir poilsio laiką, nėra tarp šios direktyvos nuostatų, nuo kurių būtų galima nukrypti.
- 62 Antra, šioje byloje net nenurodoma, kad pagrindinėje byloje nagrinėjami teisės aktai gali patekti į Direktyvos 93/104 17 straipsnio 1 ir 2 dalyse ir 18 straipsnio 1 dalies b punkto i papunktyje numatytus atvejus.
- 63 Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytus argumentus, į pateiktus klausimus reikia atsakyti, kad Direktyva 93/104 turi būti aiškinama taip:
- ši direktyva draudžia valstybės narės teisės aktus, kurie budėjimo, kurio metu kai kurių socialinės ir sveikatos bei socialinės priežiūros įstaigų darbuotojai fiziškai turi būti pačioje darbo vietoje, atžvilgiu realaus darbo laiko apskaičiavimo tikslais numato lygiavertiškumo tvarką, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, jeigu nėra užtikrinamas būtiniausių reikalavimų, numatytų šioje direktyvoje tam, kad būtų veiksmingai užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga, įgyvendinimas,
  - jeigu nacionalinė teisė, ypač maksimalaus savaitės darbo laiko trukmės atžvilgiu, nustato darbuotojui palankesnę maksimalią ribą, tikrinant, ar laikomasi šioje direktyvoje nustatytų apsaugos taisyklių, galima atsižvelgti tik į joje numatytas minimalias ar maksimalias ribas.

## Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 64 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

**1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, turi būti aiškinama taip: ši direktyva draudžia valstybės narės teisės aktus, kurie budėjimo, kurio metu kai kurių socialinės ir sveikatos bei socialinės priežiūros įstaigų darbuotojai fiziškai turi būti pačioje darbo vietoje, atžvilgiu realaus darbo laiko apskaičiavimo tikslais numato lygiavertiško tvarką, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, jeigu nėra užtikrinamas būtinausių reikalavimų, numatytų šioje direktyvoje tam, kad būtų veiksmingai užtikrinama darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga, įgyvendinimas.**

**Jeigu nacionalinė teisė, ypač maksimalaus savaitės darbo laiko trukmės atžvilgiu, nustato darbuotojui palankesnę maksimalią ribą, tikrinant, ar laikomasi šioje direktyvoje nustatytų apsaugos taisyklių, galima atsižvelgti tik į joje numatytas minimalias ar maksimalias ribas.**

Parašai.