DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2005. július 12. [1]

I — Bevezetés

1. A francia Conseil d'État előtt több, közvetlen keresettel megindított ügy van függőben, amely kereseteket azon rendelettel szemben nyújtottak be, amely egyes szociális és egészségügyi-szociális intézmények munkavállalói tekintetében a tényleges munkaidő tartamának kiszámítása szempontjából az ott eltöltött időt egyenlően veszi figyelembe.

2. Nemzeti szinten a rendszer a Code du travail-on (munka törvénykönyvén) alapul, a probléma azonban abban rejlik, hogy az összeegyeztethető-e a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvvel [2].

3. Ezenkívül további bonyodalmat jelent, hogy az említett közösségi jogszabály átültetésekor Franciaország a munkavállalók számára kedvezőbb rendelkezéseket fogadott el, amelyekre a kérdésre adott válasz kihatással lehet.

II — Jogi háttér

A — *A közösségi szabályozás*

1. Előzmények

4. Az európai országokban évtizedek óta megfigyelhető az a – kedvező nemzetközi

1 — Eredeti nyelv: spanyol.

2 — HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o. Több módosítást követően a 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) lépett a helyébe, amelynek a címe azonos azzal, és – amennyiben a jelen ügyben releváns – a tartalma hasonló, de nem teljesen azonos.

környezet[3] által is támogatott – tendencia, hogy csökkentsék a munkavállalók napi munkaidejét. E körülmény hatással van a munkaerőpiacra és ennek következményeként az azzal kapcsolatos alapvető szabadságokra is.

5. Ennek ellenére egészen a hetvenes évekig váratott magára az, hogy az Európai Közösség, a Tanács útján, megtegye az első lépéseket: elfogadja az 1975. július 22-i 75/457/EGK ajánlást[4], amely felhívja a tagállamokat a heti negyven órás munkahét és négy hét éves szabadság bevezetésére; valamint a munkaidő szabályozásáról szóló, 1979. december 18-i állásfoglalást,[5] amely a túlóra rendszeres alkalmazásának visszaszorítását és a munkaidő éves mennyiségének csökkentését, valamint a rugalmasabb eszközökhöz való fordulást sürgette. A tárgykörben megjelent a 1983. szeptember 23-i második ajánlástervezet[6] is, amelyet azonban a kérdéses témák vitatott természete miatt a szociálpolitika válságának időszakában nem fogadtak el.[7]

6. Az Egységes Európai Okmány[8], azáltal hogy beiktatta a 118a. cikket a Római Szerződés[9] III. címébe, valamint a strasbourgi Európai Tanács által 1989. december 9-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta[10], azáltal hogy elismerte, hogy a munkaidő tartama és szervezése fontos szerepet tölt be a munkavállalók életfeltételeinek egymáshoz való közelítésében, elindította azt a folyamatot, amely végül a 93/104 irányelvvel[11] teljesedett ki.

3 — Különös jelentősége van a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet fellépésének, amelynek első, 1/1919. sz. egyezménye a munkaidőt az iparban szabályozta, és amelyet ezt követően számos hasonló egyezmény követett, mint például a heti pihenőidőre vonatkozó 14/1921. sz. egyezmény a kereskedelemben és a hivatalokban töltött munkaidővel kapcsolatban; vagy a negyvenórás heti munkaidőre vonatkozó 47/1935. sz. egyezmény. Más szinten az 1948-as Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 24. cikke kimondja, hogy „minden személynek joga van a pihenéshez és szabadidőhöz, a munkaidő ésszerű korlátozásához és az időszakos fizetett szabadsághoz", ezenfelül az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális jogokról szóló nemzetközi egyezségokmánya (1966) 7. cikkének d) pontja is elismeri a „pihenéshez, a szabadidőhöz, a munkaidő ésszerű korlátozásához, a rendszeres fizetett szabadsághoz, valamint a törvényes ünnepnapokra járó díjazáshoz" való jogot.

4 — HL L 199., 32. o.

5 — HL 1980. C 2., 1. o.

6 — A Tanács ajánlástervezete a munkaidő csökkentéséről és átszervezéséről (HL C 290., 4. o.).

7 — Erről a fejlődésről közösségi területen lásd: Arrigo, G., *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giuffrè editore, Milánó, 2001, 200–205. o.

8 — HL 1987. L 169., 1. o.

9 — Ahogyan arra Léger főtanácsnok az Egyesült Királyság kontra Tanács ügyhöz (a C-84/94. sz. ügyben 1996. november 12-én hozott ítélet, EBHT 1996., I-5755. o.) kapcsolódó indítványában rámutat, „az Egységes Európai Okmány elfogadása előtt a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme tárgyában nem volt külön rendelkezés" (28 pont). A Szerződés csak két konkrét utalást tartalmazott a munkafeltételekre vonatkozóan a 117. és a 118. cikkben, de az első nem teremtett közösségi hatáskört szociális ügyekben, míg – a Németország, Franciaország, Hollandia, Dánia és Egyesült Királyság kontra Bizottság 281/85., 283/85., 284/85., 285/85. és 287/85. sz. egyesített ügyek (EBHT 1985., 3203. o.) 14. pontja értelmében – a másodiknak csak korlátozott hatálya volt (lásd az említett indítvány 8. lábjegyzetét).

10 — COM(89) 471 végleges.

11 — A munkáltatónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EK tanácsi irányelv (HL L 288., 32. o.) az időtényező jelentőségét hangsúlyozta a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolatban, mivel „a munkavállaló rendes napi, illetve heti munkaidejét" a munkavállalók tudomására kell hozni (2. cikk, (2) bekezdés, i. pont).

2. Az elsődleges jog

7. Az EK 118a. cikk [12] (az EK 117–120. cikk helyébe az EK 136–143. cikk lépett) arra kötelezte a tagállamokat, hogy „segítsék elő különösen a munkakörnyezet javítását a munkavállalók biztonságának és egészségének biztosítása érdekében", valamint hogy „e folyamaton belül bátorítsák az e területen meglévő feltételek harmonizációját" ((1) bekezdés).

8. E célból a rendelkezés hatáskörrel ruházta fel a Tanácsot arra, hogy minősített többséggel olyan minimumkövetelményeket tartalmazó irányelveket fogadjon el, amelyek figyelembe veszik azokat a nemzeti szakmai feltételeket és szabályokat ((2) bekezdés), amelyek nem akadályozzák azt, hogy „az egyes tagállamok a munkafeltételek védelme érdekében szigorúbb intézkedéseket tartsanak fenn, illetve fogadjanak el".

9. A jelenlegi EK 136. cikk célkitűzése „az élet- és munkakörülmények javítása", az EK 137. cikk pedig kimondja, hogy a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit, különösen a munkakörnyezet javítása terén a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében (az (1) bekezdés a) pontja), valamint a munkafeltételek terén (az (1) bekezdés b) pontja).

10. Ugyanezen 137. cikk fenntartja a Tanács hatáskörét arra vonatkozóan, hogy az említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el (a (2) bekezdés b) pontja), annak sérelme nélkül, hogy nemzeti szinten fenntarthatók vagy bevezethetők „olyan szigorúbb intézkedések, amelyek e szerződéssel összeegyeztethetőek" (a (4) bekezdés második albekezdése).

3. A 93/104 irányelv

11. 1989. június 12-én a Tanács elfogadta a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK tanácsi irányelvet [13], amely a BECTU-ügyben hozott ítélet [14] szerint ezen a területen meghatározta azokat az általános elveket, amelyeket ezt követően számos, a részletszabályokat kidolgozó egyedi irányelv követett,

12 — Az Egységes Európai Okmány 21. cikke illesztette be.

13 — HL L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet., 1. kötet, 349. o.

14 — A C-173/99. sz. ügyben 2006. június 21-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-4881. o.) 5. pontja.

többek között a 93/104 irányelv [15] is, amelynek jogalkotási hátterét és szabályozását célszerű alaposabban megvizsgálni.

a) Jogalap

12. Az irányelv alapja a Szerződés 118a. cikke, amely, azáltal hogy kompromisszum eredményeként jött létre, komoly értelmezési nehézségeket okozott a közösségi fellépés határait illetően. [16]

13. Az irányelvet minősített többséggel fogadták el, az Egyesült Királyság tiltakozása ellenére, amely tagállam később arra kérte a Bíróságot, hogy semmisítse meg az irányelv egészét, illetve másodlagosan annak 4. cikkét, 5. cikke első és második bekezdését, 6. cikke (2) bekezdését és 7. cikkét. Az első jogalapjával az Egyesült Királyság hivatkozott, hogy a választott jogalap téves volt; de az Egyesült Királyság hivatkozott az arányosság elvének megsértésére, a hatáskörrel való visszaélésre és lényeges alaki hibákra is; véleménye szerint az irányelvet az EK 100. cikk (jelenleg EK 94. cikk) vagy az EK 235. cikk (jelenleg EK 308. cikk) alapján kellett volna elfogadni, amelyek a Tanács számára egyhangúságot írnak elő.

14. Az Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben a Bíróság 1996. november 12-én hozott ítéletével [17] elutasította a keresetet, ugyanakkor semmisnek nyilvánította a 93/104/EK irányelv 5. cikkének második bekezdését [18], elismerve, hogy a munkaidő-szervezés az irányelv tárgyát képezheti, ezért a Szerződés 118a. cikke értelmében a „munkakörnyezet", az „egészség" és a „biztonság" fogalmát olyan tágan kell értelmezni, hogy az figyelemmel legyen „az összes tényezőre,

15 — Ezen egyedi irányelvek között megemlítendő az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 93/64/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.), valamint az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.). Az ágazati irányelvek között szerepel az Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és a Közlekedési Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége az Európai Unióban (FST) között, a tengerészek munkaidejének szervezésére vonatkozóan kötött megállapodásról szóló, 1999. június 21-i 1999/63/EK tanácsi irányelv (HL 167., 33. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 363. o.), az Európai Légitársaságok Szövetsége (AEA), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF), az Európai Közforgalmi Pilóták Szövetsége (ECA), az Európai Regionális Légitársaságok Szövetsége (ERA) és a Légiszállítók Nemzetközi Szövetsége (IACA) által kötött, a polgári repülésben dolgozó utazó munkavállalók munkaidejének szervezéséről szóló európai megállapodásról szóló, 2000. november 27-i 2000/79/EK tanácsi irányelv (HL L 302., 57. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 75. o.), valamint a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről szóló, 2002. március 11-i 2002/15/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 80., 35. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 224. o.).

16 — Banks, K., „L'article 118 A, élément dynamique de la politique sociale communautaire", *Cahiers de droit européen*, 5–6. szám, 1993., 537. o.

17 — A Bíróság C-84/94. sz. ügyben hozott ítélete (EBHT 1996., I-5755. o.).

18 — E rendelkezés szövege a következő volt: „Az első albekezdésben említett minimális pihenőidő elvben a vasárnapot is magában foglalja." A Bíróság érvénytelennek nyilvánította, mert a Tanács nem tudott magyarázatot adni arra, hogy a vasárnap, mint heti pihenőnap, miért állna szorosabb kapcsolatban a munkavállalók egészségével és biztonságával, mint a hét más napja (37. pont).

beleértve a fizikai és más jellegűeket is" (15. pont). [19]

15. A Bíróság ítéletből kiolvasható az a gondolat, miszerint „a munkaidő-szervezést nem szükségszerűen foglalkoztatáspolitikai eszközként kell felfogni" (28. pont), hanem azt olyan tényezőnek kell tekinteni, amely kedvező hatást gyakorolhat a munkafeltételekre (29. pont).

b) Tartalom

16. Az irányelv látszólag egyszerű és általános, ténylegesen azonban komplex szabályozást vezet be. [20]

17. Az 1. cikknek megfelelően meghatározza az alapvető rendelkezéseket a biztonság és egészség terén ((1) bekezdés) „a napi és a heti pihenőidő, illetve az éves szabadság minimális időtartamára, valamint a szünetekre és a maximális heti munkaidőre" vonatkozóan (a (2) bekezdés a) pontja); továbbá „az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjaira" vonatkozóan (a (2) bekezdés b) pontja).

18. A 2. cikk kimondja, hogy annak értelmében mi értendő a következő fogalmak alatt:

„1) *munkaidő*: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően;

2) *pihenőidő*: az az időtartam, amely nem minősül munkaidőnek;

3) *éjszakai idő*: a hét óránál nem rövidebb időtartam a nemzeti jogszabályokban meghatározottak szerint, és amelynek minden esetben magában kell foglalnia az éjfél és a reggel 5 óra közötti időtartamot;

[...]"

19 — Alonso Olea, M., „¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?", *Revista española de derecho del trabajo*, 93. szám, 1999. január/február, 5. és azt követő oldalain nemleges választ ad az általa felvetett kérdésre, és következésképp elhatárolja magát a Bíróság által az említett ítéletben ismertetett megoldástól. További kritikákat fogalmaz meg Ellis, E., „Case C-84/94 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council, Judgment of 12 November 1996, not yet reported", *Common Market Law Review*, 34. szám, 1997, 1057. o. és Poulpiquet, V., „La flexibilité de l'emploi et la Communauté européenne", *Revue trimestrielle de droit européen*, 4. szám, 1999. október/december, 726. o. és köv. E kritikákkal ellentétben, Kenner, J., „A distinctive legal base for social policy? The Court of Justice answers a 'delicate question'", *European Law Review*, 22. szám, 1997, 586. o. támogatja a Bíróság tézisét, azáltal hogy véleménye szerint a Bíróság elismeri a szociálpolitika önálló létjogosultságát az alapszerződésekben.

20 — Arrigo, G., *op. cit.*, 233. o.

19. Ezt követően meghatározza az említett időtartamok terjedelmére vonatkozó szabályokat, figyelembe véve azt az időközt, amelyet hivatkozási alapnak tekint:

— A napi pihenőidőt a 3. cikk szabályozza:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg."[21]

— A hetet két szempontból tárgyalja:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

21 — Ahogyan arra Teyssié, B., *Droit européen du travail*, Éditions Litec, Párizs, 2001, 184. o. rámutat, a valláshoz és a történelemhez szorosan kapcsolódó törvényes ünnepnapok meghatározása elmarad.

Az első albekezdésben említett minimális pihenőidő elvben (helyesen: fő szabály szerint) a vasárnapot is magában foglalja.

Ha azt objektív, műszaki (helyesen: gyakorlati jellegű) vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható" (5. cikk).

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

1) a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák;

2) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórát is beleértve, ne haladja meg a 48 órát" (6. cikk).

— A rendes szabadságról a 7. cikk rendelkezik:

1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét rendes szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

2) A rendes szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.

20. Ezután a 8–12. cikk határozza meg az éjszakai munkára vonatkozó szabályokat, a 13. cikk pedig a munka ütemezését.

21. A 15., 16. és 17. cikk [22] segíthet megérteni azt, hogy az irányelvet miért nevezték később „rugalmasnak" [23], illetve „túlzottan rugalmasnak" [24]:

— A 15. cikk kimondja, hogy „ez az irányelv nem sérti a tagállamoknak azt a jogát, hogy olyan törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebbek, vagy hogy megkönnyítsék vagy engedélyezzék olyan kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött olyan megállapodások alkalmazását, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebbek".

— A 16. cikk konkrétan meghatározza a hivatkozási időszakokat, felhatalmazva a tagállamokat a következők meghatározására:

„1. az 5. cikk alkalmazásában (heti pihenőidő) a hivatkozási időszak nem haladhatja meg a 14 napot;

2. a 6. cikk alkalmazásában (maximális heti munkaidő) a hivatkozási időszak nem haladhatja meg a négy hónapot.

A 7. cikkel összhangban biztosított rendes szabadság és a betegszabadság időtartamát nem lehet figyelembe venni az átlagszámításnál, vagy annak szempontjából semlegesnek tekintendő;

22 — Riberio, M. de F., „O tempo de trabalho no direito comunitário", in: Oliveira Pais, S. és Ribeiro, M. de F., *Dois temas de direito comunitário do trabalho (Incumprimento das directivas comunitárias/O tempo de trabalho no direito comunitário)*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2000, 120–121. o.

23 — Rocella, M., Aimo, M., Izzi, D., *Diritto Comunitario del Lavoro*, 2. kiadás, Giappichelli, Torino, 1999, 906. o.

24 — Supiot, A., „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del 'tempo di lavoro')", in: *Lavoro e Diritto*, 11. évfolyam, 1. szám, 1997. tél, 16. o. azt állítja, hogy az irányelv első része (1–16. cikk) olyan szabályokat ír elő, amelyeknek a kötelező jellegét a második rész (17. és 18. cikk) megszünteti.

3. a 8. cikk alkalmazásában (az éjszakai munka időtartama) a hivatkozási időszakot a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően vagy kollektív szerződés, vagy a szociális partnerek közötti nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások útján kell meghatározni.

Ha az 5. cikk által előírt legkevesebb 24 órás heti pihenőidő ebbe a hivatkozási időszakba esik, akkor azt az átlagszámításnál nem lehet figyelembe venni".

— A 17. cikk lehetővé teszi a nemzeti hatóságok számára, hogy bizonyos keretek között eltérjenek a közösségi szabályoktól. Konkrétan a (2) bekezdés szerint eltérések fogadhatók el a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől „törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, vagy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások által":

„b) az olyan biztonsági és felügyeleti tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrök, gondnokok vagy biztonsági cégek esetében;

c) olyan tevékenységek esetében, ahol folyamatos szolgálatra vagy termelésre van szükség, különösen a következők esetében:

i. a kórházak vagy hasonló létesítmények, bentlakásos intézmények és börtönök által nyújtott felvétellel, kezeléssel és/vagy gondozással kapcsolatos szolgáltatások;

[...]"

22. Végül megjegyzendő, hogy a 18. cikk megengedi azt, hogy valamely ország ne követelje meg a heti 48 órás maximális korlát betartását, amennyiben az eltérést külön feltételekhez kötik, amelyek közt többek között szerepel az, hogy a munkáltatónak kérnie kell az érintett munkavállaló beleegyezését, amit meg is kell kapnia (az (1) bekezdés b) pontjának i. francia bekezdése).

B — *A francia szabályozás*

1. A Code du travail (munka törvénykönyve)

23. A Code du travail szövegének egy része a munkavégzés időtartamára vonatkozik, elkü-

lönítve egymástól a munkaidőt és a pihenőidőt.[25] E szabályokat módosította az 1998. június 13-i 98-461. sz. törvény,[26] illetve a 2000. január 19-i 2000-37. sz. törvény.[27]

a) A munkaidő

24. Az L. 212-1. cikk értelmében az L. 200-1. cikkben említett inzézményekben és szakmákban, valamint a kézműves üzemekben, szövetkezetekben és fióküzemeikben dolgozó munkavállalók törvényes tényleges munkaideje heti 35 óra (első bekezdés), és nem haladhatja meg a napi 10 órát, kivéve ha az ettől való eltérést rendelet meghatározott körülmények között lehetővé teszi (második bekezdés).

25. Az L. 212-2. cikk megengedi, hogy a miniszterek tanácsa által elfogadott rendeletek révén határozzák meg az L. 212-1. cikkhez kapcsolódó részletes végrehajtási szabályokat, többek között a munkaidő szervezését és beosztását, a pihenőidőt, a kivételeket és az ellenőrző intézkedéseket (első bekezdés).

26. Az L. 212-4. cikk első bekezdése meghatározza a tényleges munkaidő tartamának fogalmát: az az idő, amikor a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, utasításait teljesítenie kell, és nem folytathatja szabadon személyes elfoglaltságait. A második bekezdés szerint az étkezéshez szükséges időt és a szünetekre fordított időt tényleges munkaidőnek kell tekinteni, ha az első bekezdésben meghatározott feltételek megvalósulnak. Ha nem is ismerik el munkaidőnek, kollektív vagy egyedi szerződés útján díjazás tárgyát képezhetik. A harmadik bekezdést követően, amely az átöltözésre szánt időre vonatkozik, a negyedik bekezdés lehetővé teszi azt, hogy a „törvényes munkaidővel egyenértékű időtartam állapítható meg a tevékenység nélküli időszakokkal járó meghatározott szakmák vagy munkakörök esetében", amely időtartamokat a szokásoknak és kollektív szerződéseknek vagy megállapodásoknak megfelelően javadalmaznak.

27. Az L. 212-4. cikk azokra az ún. készenléti *(astreinte)* jellegű időszakokra vonatkozik, amelyek folyamán a munkavállalónak – anélkül, hogy a munkáltató állandó és azonnali rendelkezésre állna – a lakóhelyén vagy annak közelében kell tartózkodnia, hogy a

25 — A témával kapcsolatos legfrissebb francia szabályokról: Favennec-Héry, F., „L'évolution de la réglementation du temps de travail en France", Yota Kravaritou (ed.), *The Regulation of Working Time in the European Union (Gender Approach)/La réglementation du temps de travail dans l'Union européenne (Perspective selon le genre)*, Presses interuniversitaires européennes, Brüsszel, 1999, 221–228. o. A korábbi szabályokról, amelyek összességükben rendkívül összetettek voltak: Barthélémy, J., *La durée et l'aménagement du temps de travail*, Párizs, 1989, 11. o. és köv.

26 — JORF 1998. június 14., 9029. o.

27 — JORF 2000. január 20., 975. o. Ez a törvény a 93/104 irányelvben foglalt szabályok átültetésének szükségességére ad választ, mivel – ahogyan azt a Bíróság a Franciaország kontra Bizottság C-46/99. sz. ügyben 2000. június 8-án hozott ítéletében (EBHT 2000, I-4379. o.) megállapította – arra az átültetési határidő lejártáig nem került sor.

vállalkozás számára adott esetben munkába tudjon állni, és amelynél egyedül e munkavégzés időtartama tekintendő tényleges munkaidőnek.

28. A munkaidő kiszámítását illetően az L. 212-7. cikk második bekezdése kimondja, hogy a bármely, egymást követő 12 hetes időtartamban számított heti munkaidő nem haladhatja meg a 44 órát, és hogy ugyanazon hét folyamán a munkaidő nem haladhatja meg a 48 órát.

b) A pihenőidő

29. Az L. 220-1. cikk előírja, hogy a minimális napi pihenőidő egybefüggő tizenegy óra (első bekezdés), bár egyes tevékenységek esetén bizonyos különbségtételek elképzelhetőek (második bekezdés).

30. Az L. 221-4. cikk előírja, hogy a minimális heti pihenőidő egybefüggő huszonnégy óra, amely kiegészül a napi pihenőidőkkel (első bekezdés).

2. A 2001-1384. sz. rendelet

31. Ezt a rendeletet a Code du travail L. 212-4. cikkének alapján 2001. december 31-én fogadták el, hogy létrehozzák a magánszemélyek irányítása alatt álló, nonprofit jellegű szociális és egészségügyi-szociális intézményekben a törvényben foglalt munkaidő egyenértékűségi rendszerét. [28]

32. A rendelet négy cikkből áll:

— Az 1. cikk a szabályozás tárgyi hatályát határozza meg, kiterjesztve azt 1) a fent említett magánszemélyek irányítása alatt álló, a Code de l'action sociale et des familles L. 312-1. cikkének 1., 2., 4., 5. és 8. pontjában foglalt, szállást nyújtó intézményekre is, továbbá 2) a teljes munkaidőben foglalkoztatott nevelő, ápoló, kisegítő-gondozó személyzetre, illetve azon őket helyettesítő, ugyanilyen szintű szakképesítéssel rendelkező személyekre, akik az intézmény ügyeleti helyiségeiben éjszakai ügyeletet látnak el.

28 — JORF 2002. január 3., 149. o.

— A 2. cikk értelmében az említett intézményekben és az említett munkakörök esetében minden egyes, a törvényes munkaidő kiszámításához az ügyeleti helyiségekben biztosított éjszakai ügyeleti időszak első kilenc órája három óra tényleges munkaidőnek számít, kilenc órán túl pedig minden további órája fél óra tényleges munkavégzésnek számít.

— A 3. cikk szerint az ügyeleti helyiségben töltött jelenléti idő – az ügyeleti rendben foglaltaknak megfelelően – a fogadott személyek lefekvésétől felkeléséig tart, de nem haladhatja meg a tizenkét órát.

— Végül, a 4. cikk az fent említett rendelkezések végrehajtásához kapcsolódó hatáskört a munkaügyi és szolidaritási miniszterre, az igazságügyi miniszterre és a belügyminiszterre ruházza.

III — A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

33. Abdelkader Dellas, a Confédération générale du travail, a Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, valamint a Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière keresettel megtámadta a Conseil d'État Section du contentieux előtt a 2001-1384. számú rendeletet a Code du travail L. 212-4. cikkének nem megfelelő alkalmazása, nyilvánvaló értékelési hiba, a munkaidő csökkentésére, valamint a közintézményekkel való egyenlőség alapelvére vonatkozó törvényben foglalt célkitűzés teljesítésének elmulasztása, és az emberi jogok és alapvető szabadságjogok védelméről szóló európai egyezmény 6. cikke (1) bekezdésének megsértése miatt, valamint amiatt, hogy az egyenértékűségi rendszer létrehozása véleményük szerint összeegyeztethetetlen a 93/104 irányelv célkitűzéseivel.

34. Az Union des fédérations et des syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social (UNIFED) számára engedélyezték a beavatkozást az eljárásba a közigazgatás kérelmeinek támogatása végett.

35. A Conseil d'État felfüggesztette eljárását és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Figyelemmel a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 13-i 93/104/EK tanácsi irányelv céljára, ami 1. cikkének (1) bekezdése értelmében a biztonsági és egészségügyi minimumkövetelmények megállapítása a munkaidő-szervezés területén, az irányelvben foglalt munkaidő meghatározását úgy kell-e tekinteni, hogy az csak az irányelv szövegében meghatáro-

zott közösségi küszöbökre vonatkozik, vagy általánosan alkalmazandó, és azokra a küszöbökre is vonatkozik, amelyeket a nemzeti jogrendszerekben – különösen az említett irányelv átültetésének biztosítása érdekében – fogadtak el, még akkor is, ha e küszöböket, mint például Franciaország esetében, a munkavállalók védelme érdekében az irányelvben megállapított szintnél magasabb védelmi szinten állapították meg?

2) Mennyiben tekinthető összeegyeztethetőnek az 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv célkitűzéseivel egy olyan szigorúan arányos egyenértékűségi rendszer, amely a jelenlét minden óráját figyelembe veszi, azonban olyan súlyozási mechanizmust alkalmaz, amely az inaktív időszakokban végzett munka alacsonyabb intenzitását tükrözi?"

IV — A Bíróság előtti eljárás

36. A Bíróság alapokmányának 20. cikkében foglalt határidőn belül írásbeli észrevételt tett Abdelkader Dellas úr, a Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, az UNIFED, a német, a belga, a holland és a francia kormány, valamint a Bizottság.

37. A 2005. május 12-i tárgyaláson a Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, a francia és a holland kormány, valamint a Bizottság képviselői jelentek meg, és megtették szóbeli észrevételeiket.

V — Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elemzése

38. A Conseil d'État azt javasolja a Bíróságnak, hogy a 93/104 irányelv két aspektusát vizsgálja meg: az abban szereplő fogalmak hatással vannak-e az irányelvben, illetve az irányelvet végrehajtó nemzeti jogszabályokban előírt küszöbökre; és az irányelv megengedi-e olyan egyenértékűségi rendszer létrehozását, amely figyelembe veszi a munka intenzitását.

39. A közvetlenül irányadó ítélkezési gyakorlat elemzése előtt szükséges elgondolkodni az időnek a munkára gyakorolt hatásáról és a munkaidő kiszámításáról, ugyanis ezek a tényezők megkönnyítik az előzetes döntéshozatali kérdések vizsgálatát. A másodikkal fogom kezdeni, mivel kizárólag abban az esetben kell tanulmányozni az arányos rendszer korlátjait, ha az összeegyeztethetőnek minősül; ellenkező esetben a kért vizsgálat hasztalan lenne. [29]

29 — Ahogyan Johansson, A. és Meyer, F. a következő cikkében kifejti „La légalité des heures d'équivalence en question (A propos de l'arrêt du Conseil d'État du 3 décembre 2003)", *Droit ouvrier*, 2004. április, 157. o., az első kérdés nem lényegi.

A — *A munkaidő*

1. A napi munkaidő korlátozása

40. „Van egy alapvető egyenlőség. A társadalmi paraméterektől függetlenül egy nap mindenki számára huszonnégy órából áll. Technikailag lehetetlen időt gyártani." [30] Ez a gondolat magyarázatot ad az időtényező különleges relevanciájára a munkaszerződésben és a nyújtott munkavégzést illetően, mivel mindkettőnek meghatározza a tartamát, ugyanakkor alakítja a munkavállaló jogállásának fontos – akár egyéni, akár kollektív nézőpontból tekintett – szempontjait. [31]

41. Mint minden más, a munkavégzés is az idő síkjában történik. Napi vagy heti tartama gazdasági szempontok mentén meghatározott, mivel elegendőnek kell lennie ahhoz, hogy a munkavállaló „az alapvető szükségleteinek" kielégítését lehetővé tevő munkabért kapjon. [32] A vállalkozás viszont azért veszi fel a munkavállalót, hogy nyereséget termeljen, hiszen javakat és szolgáltatásokat kell biztosítania a piac számára.

42. Figyelembe véve ezt a két ellentétes érdeket, a napi munkaidőnek olyan hosszúságúnak kell lennie, amely elengedhetetlen ahhoz, hogy az összes többi termelési tényezővel együtt, a közös erőfeszítések révén előállított érték az egyik fél számára megélhetést, a másik fél számára pedig finanszírozást és nyereséget biztosítson.

43. Ha azonban gazdasági szempontból elengedhetetlennek bizonyul is egy olyan minimum meghatározása, amely alatt a munkáltató profitja csökken, illetve megszűnik, szociális és jogi szempontból meg kell állapítani egy maximumot a foglalkoztatottak egészségének védelme érdekében.

44. Ehhez a célhoz különböző tényezők járulnak hozzá: pénzügyi tényezők, amelyek magukban foglalják a foglalkoztatási és bérezési szinteket; technikai tényezők, mint például az iparágak többé-kevésbé magas automatizáltsági szintje, továbbá intézményi tényezők, amelyek a kollektív tárgyalásokból

30 — Anisi, D., *Creadores de escases*, Alianza Ed., Madrid, 1995.

31 — Supiot, A., „À la recherche de la concordance des temps (à propos de la directive européenne 'Temps de travail' n° 93/104 du 23 novembre 1993", in: *The Regulation*, op. cit., 108–111. o., rámutat, hogy az idő lehetővé teszi a munkáltató munkavállaló felett gyakorolt hatáskörének korlátozását és ez utóbbi teljesítményének értékelését; összességében a munka ritmusának rögzítését szolgálja.

32 — Marx, K., *A tőke*, 2. kiadás, Orbis, Barcelona, 1986, I. könyv, 3. szakasz, VIII. fejezet: „A munkanap"; ezt a gondolatmenetet a III. könyv 7. szakaszának XLVIII. fejezetében emeli ki: „ahogyan az ősembernek harcolnia kell a természet ellen szükségleteinek kielégítése, a fennmaradásához szükséges eszközök megtalálása, valamint ezek állandóságának biztosítása érdekében, a civilizált embernek ugyanígy kell tennie valamennyi társadalmi formában és minden lehetséges termelési rendszerben".

vagy a jogszabályokból következnek.[33] Ez utóbbi összefüggésben az állami beavatkozás egyik első megnyilvánulása a munkaügyi kapcsolatokban a napi munkaidő felső határának előírásában – közös rendszer, külön rendszerek és kivételek sorozatának felállításával – kristályosodott ki. Történetileg a munkaidő fejlődésére az jellemző, hogy a XIX. század első évtizedeitől kezdve személyenként évente 4000 óráról napjainkra átlag 1600–1900 órára mérséklődött.[34]

45. E küszöb megállapítása ezenkívül arra is szolgál, hogy el lehessen különíteni a szokásos jellegű munkavégzést a rendkívülitől, ami fontos következményekkel jár, mivel a nem szokásos munkavégzésre külön rendelkezések vonatkoznak.[35]

2. A munkaidő kiszámítása

46. Miután rámutattunk, hogy mekkora jelentősége van azon időtartam meghatározásának, amelynek során a munkavállaló teljesíti kötelezettségeit, rá kell térni arra, hogy hogyan határoljuk azt körül.

47. Hagyományosan a számítás olyan, többé-kevésbé hosszú és folyamatos szakaszokban történt, melyek során „tényleges" munkavégzés folyt; ezt a fogalmat a javadalmazást is befolyásoló termelékenység fogalmával azonosították.

48. Ezt követően a számításokban figyelembe vették az étkezésre vagy átöltözésre biztosított szüneteket, csakúgy mint a központi munkavégzés helyén eltöltött jelenlétet, és azokat az órákat, melyek során a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére állt, bár e körülmények jellemzőit nem határozták meg szabályosan.[36]

49. Ha a számítást azokra az időszakokra korlátozzuk, melyek során a foglalkoztatott által ellátott feladat profitot hoz a munkáltatónak, akkor számos nehézség merül fel a munkavégzés különböző formáiból, a tevékenység megszervezésének különböző módjaiból, valamint a technikai eszközökben bekövetkezett, illetve a munkavégzés módját meghatározó és alakító technikai eszközökből adódóan.

50. Ugyanez a helyzet akkor is, ha a számítás figyelembe veszi a munkáltatónak való alárendeltség fokát vagy a munkahelyen való jelenlétet.

33 — Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, 22. kiadás, Tecnos, Madrid, 2001, 342. o.

34 — Riechmann, J., és Recio, A., *Quien parte y reparte... (el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo)*, Icaria, Barcelona, 1997, 10. o.

35 — Merino Senovilla, H., *El trabajo... a tiempo parcial*, Lex Nova, Valladolid, 1994, 166–167. o.

36 — García Ninet, J. I., „La jornada de trabajo", in: Borrajo Dacruz, E. (dir.), *El Estatuto de los trabajadores, Comentarios a las leyes laborales*, VII. kötet, Edersa, Madrid, 1982, 90. o. és köv.

51. Ezért megfelelőbbnek tűnik egy olyan tágabb értékelési mechanizmus használata, amely elkerüli a részletes kategorizálást, mentesít az egyes tevékenységek vagy feladatok meghatározásának kötelezettsége alól, és megakadályozza az aránytalan és igazságtalan megoldások elfogadását. [37]

B — *Az irányadó ítélkezési gyakorlat*

52. A Bíróság korábban már megvizsgálta a 93/104 irányelv néhány aspektusát: nemcsak ítéletet hozott a jogi alapjáról, a fent említett Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben, hanem célját is pontosította, továbbá értelmezte a 2. cikkben szereplő „munkaidő" és a „pihenőidő" fogalmát. [38] A fent említett BECTU-ügyben, a Simap-ügyben [39], a Jaeger-ügyben [40] és kisebb mértékben a Wippel-ügyben [41] hozott ítélet különösen releváns.

1. A 93/104 irányelv célja

53. A 93/104 irányelv általános célkitűzése a munkavállalók életkörülményeinek és foglalkoztatási feltételeinek javítása különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti szabályozások harmonizálásával. Ez következik ugyanis az irányelv első, negyedik, hetedik és nyolcadik preambulumbekezdéséből és a Szerződés 118a. cikkéből, amely annak jogi alapját képezi. [42]

54. A harmonizáció célja, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének magasabb szintű védelmét garantálja oly módon, hogy naponta, hetente és évente megfelelő minimális pihenőidővel és munkaközi szünetekkel rendelkezzenek, maximális heti munkaidőkorlát megállapítása mellett [43]. Ezek a garanciák olyan szociális jogot jelentenek, amelyet az irányelv minden egyes munkavállaló számára a biztonsága és egészsége védelmének biztosítása érdekében minimumkövetelményként állapít meg [44], ez a jog megkülönböztetés nélkül alkalmazandó a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatottakra is. [45]

37 — Merino Senovilla, H., op. cit., 168–170. o.

38 — A Bíróság más rendelkezéseket is megvizsgált. Az elmúlt évek során például a C-133/00. sz., Bowden és társai ügyben 2001. október 4-én hozott ítéletet (EBHT 2001., I-7031. o.), amelyben a közúti fuvarozási ágazatban foglalkoztatottak vonatkozásában vizsgálta az 1. cikk (3) bekezdését; a már említett BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítéletében a rendes szabadságot szabályozó 7. cikk (1) bekezdését elemezte, és joggal szögezte le, hogy olyan jogot szentesít, amely alól nincsenek kivételek. Ennek megfelelően az olyan nemzeti szabályozást, amely szerint csak az ugyanazon munkáltatónál folyamatos munkaviszonyban töltött minimális időtartam után jár rendes szabadság, a közösségi joggal összeegyeztethetetlennek nyilvánította (43. és az azt követő pontok); a C-49/98., a C-50/98., a C-52/98–C-54/98. és a C-68/98–C-71/91. sz., Finlarte és társai egyesített ügyekben 2001. október 25-én hozott ítéletében (EBHT 2001., I-7831. o.) a Bíróság szintén foglalkozott a szabadság időtartamával. A C-342/01. sz. Merino Gomez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítéletében (EBHT 2004., I-2605. o.) végül ezt a rendelkezést úgy értelmezte, hogy „ilyen értelemben, ha egy női munkavállaló szülési szabadságának és a személyzet egésze számára a rendes szabadságnak az időpontjai egybeesnek, nem szabad úgy tekinteni, hogy az irányelv követelményei teljesülnek az éves fizetett szabadság tekintetében" (33. pont).

39 — A C-303/98. sz. Simap-ügyben 2000. október 3-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-7963. o.).

40 — A C-151/02. sz. Pager-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-8389. o.).

41 — A C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-9483. o.).

42 — A BECTU-ügyben hozott ítélet 37. pontja; a Jaeger-ügyben hozott ítélet 45. pontja és a Wippel-ügyben hozott ítélet 46. pontja.

43 — A Simap-ügyben hozott ítélet 49. pontja; a BECTU-ügyben hozott ítélet 38. pontja és a Wippel-ügyben hozott ítélet 47. pontja.

44 — A BECTU-ügyben hozott ítélet 47. pontja és a Wippel-ügyben hozott ítélet 47. pontja.

45 — A Wippel-ügyben hozott ítélet 48. pontja.

2. A „munkaidő" és a „pihenőidő" fogalma

55. A kórházakban fizikai jelenlétre kötelezett, illetve a csak állandó „lokalizálhatóságra" kötelezett elsősegélynyújtó orvosok tevékenysége alapján a Bíróság kénytelen volt bizonyos kritériumokat kidolgozni a 93/104 irányelvben szereplő fogalommeghatározások alkalmazási körére vonatkozóan.

56. A Simap-ügyben hozott ítéletben egyrészt kifejtette, hogy a 2. cikk 1. és 2. pontjában ismertetett fogalmak egymásnak ellentmondanak, és kizárják egymást (47. pont); másrészt azt javasolta, hogy a klinikákon személyesen ügyeletet biztosító ügyeletes orvosok helyzetét, akiknek az esetében az ott eltöltött idő „teljes egészében" munkaidőnek minősül (48., 49. és 52. pont), meg kell különböztetni azoknak a helyzetétől, akik – bár rendelkezésre állnak, és folyamatosan elérhetők – nem kötelesek az egészségügyi intézményekben tartózkodni, és esetükben csak „a tényleges elsősegély-nyújtási tevékenységhez kapcsolódó" időt kell munkaidőnek tekinteni (50. pont).

57. A Bíróság ezeket a kritériumokat első alkalommal az Auto CIG-üggyel kapcsolatos 2001. július 3-i végzésében [46] általánosította, amelyben azt állapította meg, hogy szubjektív szempontból az ügyeletes, az elsősegélynyújtó és a kórházon kívüli egyéb sürgősségi ellátást biztosító orvosok és ápoló személyzet esetében az említett helyszínek bármelyikén eltöltött időt „teljes egészében munkaidőnek, és adott esetben, a 93/104 irányelv értelmében túlórának kell tekinteni".

58. A Jaeger-ügyben hozott ítéletben a Bíróság ugyanezt a követelményt ismételte meg az olyan kórházi orvosokkal kapcsolatban, akik számára az ügyelet alatt engedélyezett az alvás, amikor szakismeretükre éppen nincs szükség. Az ítélet megismételte a Simap-ügyben hozott ítélet több pontját, és analógiákat állapított meg a két esetben vizsgált tevékenységek között, rámutatott arra, hogy a vizsgált kifejezéseket „nem a tagállamok eltérő szabályozásainak előírásai alapján kell értelmezni, mivel közösségi jogi fogalmakról van szó, amelyeket objektív kritériumok alapján kell meghatározni" az irányelv „rendszerére és céljára történő hivatkozással", amelynek csak „ilyen önálló értelmezése" biztosíthatja a teljes hatékonyságát és egységes alkalmazását (58. pont), ehhez hozzáteszi, hogy eltérésre nincs lehetőség (81. és 91. pont). Ennélfogva „az a körülmény, hogy a munkaidő fogalommeghatározása a »nemzeti jogszabályokra és/vagy gyakorlatra« hivatkozik, nem jelenti azt, hogy a tagállamok egyoldalúan meghatározhatják a fogalom alkalmazási körét", ezért „semmilyen feltételhez sem köthetik a munkavállalók arra irányuló jogait, hogy a

46 — A C-241/99. sz. ügyben hozott ítélet (EBHT 2001., I-5139. o.) 33. és 34. pontja.

munkaidőt és az ahhoz kapcsolódó pihenőidőt megfelelően figyelembe lehessen venni" (59. és 82. pont).

59. A Bíróság hozzátette, hogy a „meghatározó tényező" a munkaidő fogalmára jellemző elemeknek az ügyeleti időben való fennállására az, hogy fizikailag kötelesek jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, és kötelesek ez utóbbi rendelkezésére állni, hogy szükség esetén azonnali szolgáltatást tudjanak nyújtani (63. pont), valamely munkavállaló nem tekinthető úgy, hogy pihen, ügyeleti idejének azon periódusai alatt, amikor tényleges szakmai tevékenységet nem lát el (65. pont). Másrészt az irányelv 17. cikkének (2) és (3) bekezdése szerinti „egyenértékű kompenzáló pihenőidőt" az jellemzi, hogy ez idő alatt a munkavállalóra „munkáltatója nem ró olyan kötelezettséget, amely megakadályozhatja abban, hogy szabadon és folyamatosan a saját érdekeit tartsa szem előtt" (94. pont).

60. A Bíróság ezt az álláspontot a Pfeiffer és társai ügyben hozott ítéletében [47] megerősítette, amely a sürgősségi ellátási szolgálat keretében a sürgősségi ellátás biztosítására kötelezett személyek ügyeleti idejét taglalta, amelyben a sürgős beavatkozások között szükségszerűen vannak hosszabb-rövidebb inaktív időszakok. Kimondta, hogy ez az idő „teljes egészében beszámítandó a maximális napi és heti munkaidő meghatározásába" (93–95. pont).

3. Következmény

61. A Bíróság szerint a 93/104 irányelv célja a munkavállalók biztonságának és egészségének javítása, és ennek érdekében az idő – munkaidőre és pihenőidőre tagolódó – kettős felfogásán alapul; az első azt követeli meg, hogy bizonyos kritériumok – mégpedig az, hogy a munkavállaló legyen jelen a munkahelyén, álljon a munkáltatója rendelkezésére, és lássa el feladatait [48] – együttesen teljesüljenek, míg a pihenőidő a munkaidő ellentéteként kerül meghatározásra.

62. A munkaidő kapcsán hangsúlyozni kell, hogy elsődlegesen, de nem kizárólagosan – a hivatkozott értékek függvényében – alkotott szabályozásról van szó [49], amelynek célja,

47 — A C-397/01–C-403/01. sz. egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.).

48 — Franciaországban megoszlanak a vélemények azt illetően, hogy a Cour de cassation milyen mértékben osztja ezt a felfogást (Barthélémy, J., *La notion de durée du travail et la civilisation de l'information*, JCP éd. G 1998 – I-114, 375–379. o.), illetve hogy olyan tágabb felfogást alkalmaz-e, amely nem teszi szükségessé e három kritérium egyesítését [Bélier, B., „Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination", *Droit social*, 1998., 5340. o. és köv.; Moizard, N., *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée (L'exemple du droit du travail français)*, II. kötet, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Marseille, 2000., 583. o.].

49 — Arrigo, G., op. cit., 216. o.

hogy védelmet biztosítson a munkavállalóknak a nem elegendő pihenőidő, az erőfeszítéssel járó munkaköröknél a túlzottan hosszú munkaidő, illetve a munkavégzés szabálytalan beosztása által jelentett veszélyek ellen.

63. A pihenőidőre viszont az jellemző, hogy annak során nem érvényesül a munkáltatónak való alárendeltség.

C — Az egyenértékűségi rendszer az ítélkezési gyakorlat tükrében

64. A francia súlyozási rendszer [50] lehetővé teszi, hogy az egyes munkahelyeken eltöltött várakozási időt – korlátozott mértékben – „tényleges munkaidőként" vegyék figyelembe. [51] A rendszert az adott tevékenységhez szorosan kapcsolódó inaktív ciklusok [52], illetve a Conseil d'État szavai szerint az egyes ágazatokra jellemző munkavégzés időszakos jellege vagy csekély intenzitása [53] indokolja.

65. Ezért a munkaidő/pihenőidő kettőssége nem marad figyelmen kívül, mivel az ügyeleti helyiségekben eltöltött idő jogilag nem minősül pihenőidőnek, hanem beszámít a munkaidőbe, bár kisebb mértékben.

66. A munkahelyen eltöltött idő kiszámításának ez a módja nem egyeztethető össze azzal az értelmezéssel, amelyet az ítélkezési gyakorlat adott a 93/104 irányelvre, mivel a szakmai tevékenység gyakorlásával töltött órákat teljes egészében, mindennemű levonás nélkül be kell számítani a munkaidőbe. [54]

D — Javasolt megoldás

67. Az, hogy a munkavállaló munkavégzésének függvényében nem lehetséges eltérően

50 — Bizonyos szerzők a negyvenórás munkahétről szóló, 1936. június 21-i törvényre vezetik ezt vissza, mint például Morand, M., „Temps de présence, temps d'équivalence et droit communautaire", *Semaine sociale Lamy*, 1138. szám, 2003. október 6., 6. o., illetve mások, nevezetesen Johansson, A., és Meyer, F., op. cit., 154. o. az 1942-es Vichy-kormány beavatkozásában látják, és azzal érvelnek, hogy a nemzeti jogban a Code du travail által a tényleges munkára adott meghatározás (155–156. o.) alapján nem lehet megindokolni az egyenértékűséget.

51 — Morel, F., *Temps de travail – Durée, réduction et aménagement*, Revue fiduciaire, Párizs, 2003., 58. o. és köv.

52 — Ugyanilyen értelmezést ad Gatumel, D., *Le droit du travail en France (principes et approche pratique du droit du travail)*, Édition Francis Lefebvre, 4. kiadás, Párizs, 1993., 215. o.

53 — Morand, M., op. cit., 6. o. a Jaeger-ügyben hozott ítélettel kapcsolatban azt hangsúlyozza, hogy a francia egyenértékűségi rendszer a német joggal rokonítható, amennyiben a rendelkezésre állási időt munkaidőnek tekinti a kért szolgáltatások átlagos időtartamának függvényében (8. o.).

54 — Ugyanezt az álláspontot osztja többek között: Morel, F., op. cit., 342. o.; Morand, M., op.cit., 144. o., valamint Johansson, A., és Meyer, F., op.cit., 157–158. o.

értékelni a munkahelyen eltöltött órákat, annak következménye, hogy a Bíróság követelményként írja elő, hogy a 93/104 irányelv 2. cikkének 1. pontjában foglalt kritériumoknak együttesen kell teljesülniük ahhoz, hogy munkaidőről beszélhessünk. Ez a követelmény két végletet eredményez, megakadályozva az újabb fogalmak beépítését és figyelmen kívül hagyva a munkaügyi kapcsolatokban bekövetkezett legújabb vívmányokat; ez az eljárásban résztvevő tagállamok írásbeli észrevételeiben is kifejtett egyéb problémákat vet fel, mivel végeredményben a munkavégzés alatti inaktív időszakokat nem veszik figyelembe, a munkavégzés eredményétől elvonatkoztatnak, és más kategóriákat elutasítanak, ami lehetetlenné teszi a harmadik, köztes vagy „szürke" idő kialakítását. [55]

68. Ezen értelmezés fenntartásával a Bíróság nem követte a Simap- és a Jaeger-ügyben a főtanácsnokok által javasolt megoldást, akik azt ajánlották, hogy az irányelv 2. cikkének 1. pontjában foglalt elemeket önállóan kell figyelembe venni.

69. Az első említett ügyben Saggio főtanácsnok kifejtette [56], hogy bár a 2. cikk megszövegezése alapján arra lehet következtetni, hogy a munkaidő kiszámításához csak azokat az időszakokat kell figyelembe venni, amelyek során a felsorolt három kritérium együttesen teljesül, viszont ha a szóban forgó rendelkezésben szereplő általános kifejezéseket vesszük figyelembe, egy másik felfogáshoz jutunk, mivel a három kritérium együttes alkalmazása nehezen egyeztethető össze az irányelv célkitűzéseivel (34. pont). A főtanácsnok az együttes alkalmazás esetleges gyakorlati következményeire is felhívta a figyelmet (35. pont).

70. A Jaeger-üggyel kapcsolatos indítványomban ugyanezt az álláspontot képviseltem (28. pont), de pontosítottam, hogy egyetlen kritérium nem elegendő bizonyos időszakok munkaidőként történő elszámolásához (29. pont). Azzal érveltem, hogy azok az időszakok, amelyek alatt a munkavállaló a munkahelyén tartózkodik, és munkáltatója rendelkezésére áll, munkaidőnek minősülnek még abban az esetben is, ha nem a feladatait látja el, ugyanis a feladatoknak a munkavállalók részére történő kiosztása mindig a munkáltató hatáskörébe tartozik. Ugyanez érvényes arra az időre is, melynek során a munkavállaló a munkahelyén tartózkodik, és ott végzi feladatát, anélkül hogy a munkáltató

55 — Waquet, P., „Le temps de repos", *Droit social*, 2000., 288. o. egy „harmadik időt" említ; lásd még: Ray, J.-E., „Les astreintes, un temps du troisième type", *Droit social*, 1999., 250. o. A maga részéről, Barthélémy, J., „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire", *Droit social*, 2001., p. 78, „szürke időről" beszél.

56 — Baron, F., „La notion de temps de travail en droit communautaire", *Droit social*, 2001., p. 1098. o. szerint „nagyon helytálló" érveket alkalmazott. Ugyanez a szerző azt kifogásolja, hogy a Bíróság nem követte a főtanácsnok álláspontját, akinek a tézise – egyértelműsége miatt – ajánlatosabb lett volna, mivel a 93/104 irányelv célja mindenekelőtt a munkavállalók védelme. Morel, F., „Travail et repos: quelle articulation entre le droit communautaire et le droit national? ", *Droit social*, 2004., 143. o. is a főtanácsnok által védelmezett tézis mellett foglal állást.

rendelkezésére állna, mivel széles körű autonómiával rendelkezik valamely konkrét eredmény elérése érdekében, és ugyanez elmondható akkor is, ha a munkavállaló – a munkáltatója rendelkezésére állva – a munkahelyén kívül látja el feladatát (30. pont). [57]

71. A Bíróság ítélkezési gyakorlata egyébiránt nyugtalanságot váltott ki a közösségi jogalkotónál, amely elhatározta, hogy megreformálja a hatályos szabályokat [58]. Ebben az értelemben a 2003/88 irányelv módosítására vonatkozó európai parlamenti és tanácsi irányelvjavaslat [59] célja két új fogalom bevezetése: „a készenléti idő", melynek során a munkavállaló köteles a munkahelyén vagy a munkáltató által a számára kijelölt bármely más helyen rendelkezésre állni, készen arra, hogy szokásos munkavégzését megkezdje, illetve a munkavégzéshez kapcsolódó bizonyos tevékenységeket vagy feladatokat ellássa (a 2. cikk 1. pontjának a. alpontja); a másik fogalom „a rendelkezésre állási idő inaktív része", amelyre ugyanilyen készenlét jellemző, viszont a munkavállaló egyáltalán nem végez a munkavégzéshez kapcsolódó tevékenységet vagy feladatot (a 2. cikk 1. pontjának c. alpontja). „A készenléti idő teljes tartama" munkaidőnek minősül, azonban „kollektív szerződés vagy a szociális partnerek által kötött megállapodás, illetve jogszabály vagy rendelet lehetővé teheti a készenléti idő inaktív részének különös módon való számítását annak érdekében, hogy betartsák a 6. cikkben megállapított maximális heti átlag munkaidőt (a 2. cikk a. alpontja) [60].

72. Az „inaktív" órák különös módon történő kiszámításának törvényi vagy tárgyalásos úton való elfogadásának lehetősége lefedné az egyenértékűségi rendszert.

73. Mindezek az érvek arra ösztönöznek, hogy megismételjem a korábbi indítványaimban fenntartott téziseimet, amelyekben a fogalmak rugalmasabbá tételét javasoltam a Bíróságnak annak érdekében, hogy valamely időszak munkaidőnek minősülhessen, a 93/104 irányelv 2. cikkének 1. pontjában ismertetett valamennyi kritérium együttes teljesülése nélkül, bár az sem elegendő, ha az említett kritériumok közül csak egy teljesül.

57 — Morel, F., op. cit., 143. o. szerint ez az érvelés a rugalmasság és a logika előnyeit tükrözi.

58 — Lásd a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv felülvizsgálatára vonatkozó, a Tanácshoz, az Európai Parlamenthez, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz, a Régiók Bizottságához és közösségi szintű szociális partnerekhez intézett bizottsági közleményt [COM (2003) 843 végleges], különösen annak „A Bíróság ítélkezési gyakorlatának hatása" című 3.2. pontját, 22–23. o.). Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak a szóban forgó közleménnyel kapcsolatos véleménye (HL 2004. C 302., 74. o.) „a Bíróság határozatai által okozott meglepetést az Európai Unió intézményein belül és a tagállamokban is" annak tulajdonítja, hogy „nem tűnik úgy, hogy a munkaidőnek az irányelv 2. cikke (1) bekezdése szerinti meghatározásának alkalmazási köre kellő elemzés és vita tárgyát képezte volna" (3.2.4. pont).

59 — COM(2004) 607 végleges. Az indokolásban ismertetik, hogy „az irányelv rendelkezéseinek a Bíróság általi, a Szerződés 234. cikke értelmében több előzetes döntéshozatali eljárás keretében történt értelmezése jelentős hatást gyakorolt a »munkaidő« fogalmára, és ezzel az irányelv lényegi rendelkezéseire. A Bizottság ezért úgy ítélte meg, hogy szükséges és célszerű megvizsgálni ezen ítélkezési gyakorlat és különösen a SIMAP-ügyben és a Jaeger-ügyben hozott ítélet hatásait; mindkét ügy tárgya az orvosoknak az egészségügyi intézményekben töltött, személyes jelenlétet igénylő rendelkezésre állási idejének munkaidőként való minősítése volt" (3. pont); annak a sérelme nélkül – ahogyan azt az intézmény képviselője a tárgyaláson kijelentette, hogy a javasolt változtatások a politikai szándékot tükröznek: támogatni kell a tagállamokat annak érdekében, hogy nagyobb cselekvési mozgásterük legyen. Ez a szöveg jelenleg az Európai Parlament első olvasatban történő módosítása alatt áll, és emiatt hivatkozom a szóban forgó intézmény által 2005. május 11-én elfogadott szövegre [az Európai Parlament jogalkotási állásfoglalása a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvjavaslatról (COM(2004)0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)], melynek elér hetősége: www.europarl.eu.int.

60 — Ugyanilyen értelmezést ad Barthélémy, J., „Temps de travail...", op. cit., 77–78. o.

74. Ha a Bíróság elfogadja ezt a javaslatot, az a napi munkaidőt oly módon érintené, hogy az arányos rendszer megfelelne a közösségi szabályozásnak, anélkül hogy a bejelentett jogszabályváltozást be kellene várni.

75. A fentiekben kifejtett érveim ellenére az egyenértékűségi rendszer okozhat bizonyos hátrányokat, hiszen jogi fikciót tartalmaz (amelynek célja, hogy csökkentse azon munkavállaló egyszerű munkahelyi jelenlétének értékét, aki épp munka felvételére vár, mert állítólag csekélyebb termelőerővel rendelkezik), pontosítani kell azokat a szabályokat, amelyek meghatározzák, hogy a munkaidő milyen százalékos arány szerint csökken.

76. Másfelől, a fogalmak túlzott rugalmassá tétele a napi munkaidő meghosszabbítását célzó megállapodások garantálása érdekében a köztük húzódó határ érezhetően fellazul, mivel annak ellenére, hogy formailag az előírt határok tiszteletben tartása érvényesül – a tényleges munka, időben bármennyire is kiterjed [61], azokat nem lépné túl –, a valóságban ezeket a határokat nem tartanák tiszteletben, ami veszélyeztetné az érintett munkavállalók védelmét. E tekintetben a francia kormány képviselője maga is elismerte a tárgyaláson, hogy az irányelvben előírt heti maximumot esetenként túllépik.

77. Ezenkívül az érdekelt fél nem rendelkezik szabadon az ügyeleti helyiségben töltött idejével, mivel adott esetben a munkaszerződése végrehajtása során bizonyos feladatokat el kell látnia – anélkül, hogy előre tudná, mennyit. Az is előfordulhat, hogy teljes éjszakákat tölt el beavatkozás nélkül. A sokféle lehetőség és alakító tényező nehezen redukálható egyetlen arányos és méltányos képletre.

78. Ebből a szemszögből a munkaidő kiszámítása jóval túllép egy egyszerű aritmetikai műveleten. Képletben való kifejezése garanciát nyújt a leggyengébb fél számára, egy olyan jogi szabályozást kialakítva, amely a foglalkoztatási feltételek folyamatos javulását tükrözi. A megfelelési tényezők rögzítése révén figyelmen kívül marad a védelemre irányuló megközelítés, és a szolgáltatások polgári jogi alapon állnak szemben egymással, ami feltételezi az anyagi jogi egyenlőséget. [62]

79. Végezetül, a 93/104 irányelv korlátozott hatálya nem indokolja egyéb vitás kérdések felvetését, mint például a bérszint meghatá-

61 — Favennec-Héry, F., „Les 35 heures: injonction ou incitation", *Droit social*, 1997, 1073. o. és köv.

62 — A részmunkaidőről: Merino Senovilla, H., op. cit., 173–174. o.

rozásához az arányos rendszer hasznosságára vonatkozó kérdést [63], amelyre a jelen előzetes döntéshozatali eljárás során a Bíróság elé terjesztett írásbeli észrevételek némelyikében kitértek. Nem vitatott a kisebb munkaintenzitású időszakok javadalmazása kiszámítási módjainak megállapításához kapcsolódó hatáskör [64]. Mindenesetre, ahogyan azt a Bíróság a hivatkozott ítéletekben kifejezésre juttatta, a pénzügyi következmények nem akadályozzák a közösségi szabályok alkalmazását; az irányelv ötödik preambulumbekezdésében a jogalkotó kellően egyértelműen kimondta, hogy „a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak".

E — *A közösségi fogalmak alkalmazása*

80. A 93/104 irányelv maximális heti munkaidőként hét napra 48 órás felső határt állapít meg (6. cikk). A többi rendelkezés a pihenőidőt, konkrétan a napi pihenőidőt (3. cikk), a szüneteket (4. cikk), a heti pihenőidőt (5. cikk) és a rendes szabadságot (7. cikk) taglalja, ami azzal magyarázható, hogy a munkavállalót meg kell védeni saját cselekedeteivel szemben, és ellene kell hatni azon természetes hajlamának, hogy jövedelmének emelése érdekében többet dolgozzon [65]. Az éjszakai munka esetében a szabályozás szigorúbb, mivel kimondja, hogy a munkavégzés „átlagosan ne haladja meg a nyolc órát 24 órás időszakonként", és az irányelv további garanciákat is előír (8–11. cikk).

81. Az irányelv nemzeti jogba történő átültetésekor a tagállamok magasabb védelmi szintet is meghatározhatnak; ennek ellenőrzésére átfogó, nem pedig analitikus – szabályonkénti – értékelést kell végezni, máskülönben torzulhat a rendszer, és az elemei módosulhatnak.

82. Ebből a nézőpontból az következik, hogy a heti munkaidő teljes mértékben strukturális jellegű közösségi fogalmakon alapul; nem engedhető meg, hogy valamely tagállam a kérdéses fogalmakat sértő ürügyre történő hivatkozással csökkentse azt.

83. Bár a közösségi szabályok alól van néhány eltérés [66], egyik sem vonatkozik a

63 — Ezek vonatkozásában az összeegyeztethetőségről: Morand, M., op. cit., 9. o. és Morel, F., op. cit., 144. o., akik más területekre, például a túlórára vagy a kompenzáló pihenőidőre kiterjesztik. Ugyanezen szerzők véleménye szerint a Code du travail L. 212–4. cikke nem teszi kötelezővé minden egyenértékű óra javadalmazását és a szakmaközi minimálbér kiszámítása során azok figyelembevételét.

64 — Ahogyan azt a holland kormány képviselője a tárgyalás során kijelentette, jelen esetben nem releváns szempontról van szó.

65 — Waquet, P., „En marge de la loi Aubry: travail effectif et vie professionnelle du salarié", *Droit social*, 1998, 963–969. o.

66 — Ezek az eltérések általánosak (törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekből következnek), kollektív terészetűek (kollektív szerződések szabályozzás) és egyéni természetűek lehetnek (a munkavállalókkal kötött megállapodások értelmében) – 17. cikk.

2. cikkre, így a tagállamoknak olyan nincs mérlegelési mozgástere a szóban forgó rendelkezésben szereplő fogalmak meghatározásánál. Ugyanilyen módon az a felhatalmazás, hogy magasabb védelmi szintet határozhatnak meg, nem igazolhatja az alapvető normatív elemek torzulását.

84. Összegzésképpen, a „munkaidő" és a „pihenőidő" fogalmának meghatározása olyan alapvető meghatározások, amelyek általánosan alkalmazandók, és érintik az irányelv egyéb rendelkezéseit. Ezek tekintetében tehát a nemzeti jogalkotónak nincs szabad rendelkezési joga; ha rendelkezik is felhatalmazással a munkaidő egyes szempontjainak szabályozására, akkor is köteles tiszteletben tartani a közösségi szabályozás alapvető követelményeit.

VI — Végkövetkeztetések

85. Figyelemmel a fent kifejtett megfontolásokra, azt indítványozom a Bíróságnak, hogy a Conseil d'État (Franciaország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket a következőképpen válaszolja meg:

„1) A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvvel nem ellentétes az olyan egyenértékűségi rendszer, amely a munkabiztonság és munkaegészségügy céljából figyelembe veszi a munkavállaló munkahelyi jelenlétének minden óráját, ugyanakkor az inaktív időszakokban végzett munka kevésbé intenzív jellegére tekintettel súlyozási mechanizmust alkalmaz.

2) Az említett irányelv 2. cikkének fogalmait az irányelvet átültető nemzeti rendelkezéseknek minden esetben tiszteletben kell tartaniuk".