A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2005. december 1. *

A C-14/04. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Conseil d'État (Franciaország) a Bírósághoz 2004. január 15-én érkezett 2003. december 3-i határozatával terjesztett elő az előtte

Abdelkader Dellas,

a **Confédération générale du travail,**

a **Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT,**

a **Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière**

és

a **Premier ministre** (a miniszterelnök),

a **Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité** (a szociális, munka- és szolidaritási ügyek minisztere)

* Az eljárás nyelve: francia.

között

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

részvételével

folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, R. Schintgen (előadó), R. Silva de Lapuerta, P. Kūris és G. Arestis bírák,

főtanácsnok: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
hivatalvezető: L. Hewlett főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2005. május 12-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

— A. Dellas képviseletében A. Monod avocat,

— a Fédération nationale des syndicats des services de santé és des services sociaux CFDT képviseletében H. Masse-Dessen és G. Thouvenin avocats,

— az Union des fédérations és syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social és médico-social képviseletében J. Barthelemy avocat,

— a francia kormány képviseletében G. de Bergues, valamint C. Bergeot-Nunes és A. de Maulmont, meghatalmazotti minőségben,

— a belga kormány képviseletében A. Goldman, meghatalmazotti minőségben,

— a német kormány képviseletében W.-D. Plessing, meghatalmazotti minőségben,

— a holland kormány képviseletében H. G. Sevenster és J. van Bakel, valamint D. J. M. de Grave, meghatalmazotti minőségben,

— az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében G. Rozet és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2005. július 12-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) értelmezésére irányul.

2 E kérelmet azon eljárás keretében terjesztették elő, amelyet A. Dellas, valamint a Confédération générale du travail (munkavállalók általános szövetsége), a Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT (az egészségügyi és szociális ágazatban dolgozók szakszervezeteinek nemzeti szövetsége CFDT) és a Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière (Force ouvrière társadalmi megmozdulás nemzeti szövetség) indított hatáskör túllépése miatt, és amely a magánszemélyek által vezetett nonprofit szociális és egészségügyi-szociális intézményekben a törvényes munkaidővel egyenértékű időtartamot bevezető, a Code du travail (a munka törvénykönyve) L. 212–4. cikkének alkalmazásáról szóló, 2001. december 31-i n° 2001-1384 rendelet megsemmisítésére irányul (JORF 2002. január 3., 149. o.).

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 93/104 irányelvet az EK-Szerződés 118a. cikke alapján fogadták el (az EK-Szerződés 117–120. cikkének helyébe az EK 136–143. cikk lépett).

4 „Az irányelv célja és hatálya" című 1. cikknek megfelelően a 93/104 irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezésére tekintettel, és ezt kell alkalmazni valamennyi köz- és magántevékenységi ágazatban a légi, a vasúti, a közúti, a tengeri, a folyami és tavi szállítás, a tengeri halászat, a tengeren végzett egyéb munkavégzés, valamint az orvosok gyakornoki tevékenységének kivételével.

5 A „Meghatározások" cím alatt a 93/104 irányelv 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ezen irányelv alkalmazásában az alábbi meghatározások alkalmazandók:

1) *munkaidő*: az az időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkaadó 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;

4) *éjszakai munkát végző munkavállaló*:

a) egyrészről az a munkavállaló, aki az éjszakai idő alatt napi munkaidejéből legalább három órában rendszeresen munkát végez; és

b) másrészről az a munkavállaló, aki éves munkaidejének bizonyos hányadában éjszakai idő alatt végez munkát, amelyet az érintett tagállam a következők alapján határoz meg:

i. nemzeti jogszabályok útján, a szociális partnerekkel történt konzultációt követően;

vagy

ii. kollektív szerződések vagy a szociális partnerek között, nemzeti vagy regionális szinten megkötött megállapodások útján;

5) *váltott műszakban végzett munka*: folyamatos vagy megszakításokkal működő üzemelés olyan munkaszervezési módszere, amelyben a munkavállalók egymást váltják egy bizonyos időbeosztás szerint ugyanazon a munkahelyen, és amely azzal jár, hogy a munkavállalóknak különböző időben kell munkát végezniük adott napi vagy heti időtartam során;

6) *váltott műszakban dolgozó munkavállaló*: váltott műszakban munkát végző munkavállaló."

6 Ezen irányelv II. szakasza előírja, hogy a tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót többek között minimális napi pihenőidő, heti pihenőidő és szünetek illessék meg, valamint szabályozza a maximális heti munkaidő hosszát is.

7 Ami a napi pihenőidőt illeti, a 93/104 irányelv 4. cikke így szól:

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

8 A „Szünetek" cím alatt a 93/104 irányelv 4. cikke a következőket írja elő:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy ha a munkanap hat óránál hosszabb, minden munkavállalót pihenő szünet illessen meg, amelynek részleteit, beleértve az időtartamot és a szünet biztosításának feltételeit is, kollektív szerződésekben vagy a szociális partnerek közötti megállapodásokban, vagy ezek hiányában nemzeti jogszabályokban állapítják meg."

9 A heti pihenőidő ezen irányelv 5. cikkének tárgyát képezi, amely a következőképpen szól:

„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.

Az első bekezdésben említett minimális pihenőidő elvben a vasárnapot is magában foglalja.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható."

10 Ami a maximális heti munkaidőt illeti, a 93/104 irányelv 6. cikke a következőképpen rendelkezik:

„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."

11 Ugyanezen irányelv 8–13. cikke, amely az irányelv III. szakaszát alkotja, írja le azokat az intézkedéseket, amelyeket a tagállamoknak meg kell hozniuk az éjszakai munka időtartama, a váltott műszakban végzett munka és a munka ütemezése tárgyában.

12 Ami konkrétan az éjszakai munka időtartamát illeti, a 93/104 irányelv 8. cikke a következőket írja elő:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

1) az éjszakai munkavállalók esetében a rendes munkaórák száma átlagosan ne haladja meg a nyolc órát 24 órás időszakonként;

2) azok az éjszakai munkavállalók, akiknek munkája különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel jár, ne dolgozzanak többet nyolc óránál olyan 24 órás időtartamban, amely során éjszakai munkát végeznek.

A fentiek alkalmazásában a különös veszéllyel vagy erős fizikai vagy szellemi megterheléssel járó munkát nemzeti jogszabály és/vagy gyakorlat, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások útján állapítják meg, az éjszakai munka hatásait és veszélyeit figyelembe véve."

13 A 93/104 irányelv 15. cikke így rendelkezik:

„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 előnyöseb-

bek, 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."

14 Ezen irányelv 16. cikke szerint:

„A tagállamok a következő cikkek alkalmazásában hivatkozási időszakot állapíthatnak meg:

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;

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."

15 Ugyanezen irányelv felsorol egy sor eltérést számos általános szabálya alól, bizonyos tevékenységek sajátosságaira tekintettel, ha bizonyos feltételek teljesülnek. Ezzel kapcsolatban a 17. cikk kimondja, hogy:

„(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3., 4., 5., 6., 8. vagy 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni, és különösen a következők esetében:

a) vezető állású munkavállalók vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;

b) családtag munkavállalók; vagy

c) templomokban és vallási közösségekben vallási ceremóniákon közreműködő munkavállalók.

(2) Eltérések fogadhatók el törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, vagy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások által, feltéve hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik:

2.1. a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől:

[...]

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;

[...]

(3) A 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által nemzeti vagy regionális szinten kötött megállapodások alapján, vagy az általuk megállapított szabályoknak megfelelően kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött alacsonyabb szintű megállapodások alapján lehet eltérni.

[...]

Az első és a második bekezdésben biztosított eltérési lehetőségek azzal a feltétellel engedélyezhetők, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, amikor objektív okok miatt kompenzáló pihenőidő biztosítása nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

[...]

(4) E cikk (2) bekezdésének 2.1. és 2.2. pontjában és a (3) bekezdésében előírt, a 16. cikk 2. pontjától való eltérés lehetősége nem eredményezheti, hogy a hivatkozási időszak a hat hónapot meghaladja.

A tagállamoknak azonban lehetőségük van arra, hogy a munkavállalók biztonság- és egészségvédelmével kapcsolatos általános elvek betartása mellett objektív vagy műszaki okok vagy a munka megszervezésével kapcsolatos okok miatt lehetővé tegyék, hogy kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által kötött megállapodások a hivatkozási időszakot legfeljebb 12 hónapban rögzítsék.

[...]"

16 A 93/104 irányelv 18. cikke a következőképpen szól:

(1) a) A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 1996. november 23-tól megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy a szociális partnerek eddig az időpontig megállapodás útján megtegyék a szükséges

intézkedéseket, valamint a tagállamok megteszik az ahhoz szükséges lépéseket, hogy mindenkor biztosítani tudják az ebben az irányelvben megállapított rendelkezések teljesítését.

b) i. A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikket, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve hogy meghozza a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

— a munkaadó nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk (2) pontjában említett hivatkozási időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe,

— a munkavállalót munkaadója nem hozhatja hátrányos helyzetbe azért, mert a munkavállaló nem egyezik bele az ilyen munkavégzésbe,

— a munkaadó naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról,

— a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését,

— a munkaadó kérésre tájékoztatja az illetékes hatóságokat azokról az esetekről, amikor a munkavállalók beleegyeztek abba, hogy hétnapos időtartam alatt 48 órát meghaladó munkát végezzenek, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk (2) pontjában említett hivatkozási időszakra nézve.

[...]"

A nemzeti szabályozás

17 Franciaországban a munkavállalók törvényes munkaidejét a Code du travail szabályozza, amelynek az alapügyben alkalmazandó szövegváltozatát a 2000. január 19-i loi n° 2000-37, relative à la réduction négociée du temps de travail (a munkaidő tárgyalás útján elért csökkentéséről szóló törvény; JORF 2000. január 20., 975. o.) tartalmazza. A Code du travail L. 212-1. cikk első bekezdése előírja, hogy:

„A L. 200-1. cikkben említett intézményekben és szakmákban, valamint a kézműves üzemekben, szövetkezetekben és fióküzemeikben dolgozó munkavállalók törvényes tényleges munkaideje heti 35 óra."

18 Ugyanezen cikk második bekezdése szerint:

„Az ezen intézményekben és szakmákban dolgozó munkavállalók tényleges napi munkaideje nem haladhatja meg a 10 órát, kivéve rendelet által meghatározott feltételek között."

19 A Code du travail L. 212-2. cikkének első és második bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A minisztertanács rendeletei határozzák meg az L. 212-1. cikk alkalmazásának szabályait az összes tevékenységi ágazat vagy szakma, vagy valamely különálló tevékenységi ágazat vagy szakma tekintetében. A rendeletek meghatározzák többek között a munkaidő szervezését és beosztását, a pihenőidőt, a készenlét alkalmazásának feltételeit, az egyes esetekben vagy egyes munkakörök esetén alkalmazandó állandó vagy ideiglenes eltéréseket, a kiesett munkaórák pótlásának szabályait és az e különböző rendelkezések ellenőrzésére vonatkozó intézkedéseket.

E rendeletek elfogadására és felülvizsgálatára az érintett munkaadói és munkavállalói szervezetekkel történő konzultációt követően kerül sor, adott esetben figyelembe véve az utóbbiak közötti tárgyalások eredményeit."

20 A Code du travail L. 212-4. cikkének első és második bekezdése értelmében:

„A tényleges munkaidő az az időtartam, amely alatt a munkavállaló a munkaadó rendelkezésére áll, utasításait teljesítenie kell, és nem folytathatja szabadon személyes elfoglaltságait.

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."

21 A Code du travail L. 212-4. cikkének ötödik bekezdése a következőképpen szól:

„A törvényes munkaidővel egyenértékű időtartam állapítható meg az inaktív időszakokkal járó meghatározott szakmák vagy munkakörök esetében, kollektív szerződés vagy ágazati kollektív szerződés megkötését követően elfogadott rendelet vagy a Conseil d'État rendelete útján. Ezen időszakokat a szokásoknak vagy kollektív szerződéseknek megfelelően kell díjazni."

22 A Code du travail L. 212-4a. cikkének első bekezdése értelmében:

„A készenlét az az időtartam, amely alatt a munkavállalónak – anélkül, hogy a munkáltató állandó és azonnali rendelkezésére állna – a lakóhelyén vagy annak közelében kell tartózkodnia, hogy a vállalkozás számára adott esetben munkába tudjon állni, és amelynél e munkavégzés időtartama tényleges munkaidőnek tekintendő. [...]"

23 A Code du travail L. 212-7. cikkének második bekezdése előírja, hogy:

„A bármely, egymást követő 12 hetes időtartamban számított heti munkaidő nem haladhatja meg a 44 órát. [...] Ugyanazon hét folyamán a munkaidő nem haladhatja meg a 48 órát."

24 A Code du travail L. 220-1. cikkének első bekezdése úgy rendelkezik, hogy:

„Minden munkavállalót 11 egybefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illet meg."

25 A Code du travail L. 221-4. cikkének első bekezdése a következőket írja elő:

„A heti pihenőidőnek legkevesebb egybefüggő 24 órás időtartamnak kell lennie, amelyhez hozzáadódnak a L. 220-1. cikkben említett egybefüggő napi pihenőidők."

26 A 2001-1384 rendelet 1–3. cikke a következőképpen szól:

„1. cikk

E rendelet előírásai alkalmazandóak:

a) A Code de l'action sociale et des familles L. 312-1. cikk 1., 2., 4., 5. és 8. pontja szerinti, magánszemélyek által vezetett nonprofit, szállást nyújtó intézményekre;

b) A teljes munkaidőben foglalkoztatott nevelő, ápoló, kisegítő-gondozó személyzetre, illetve az őket helyettesítő ugyanilyen szintű szakképesítéssel rendelkező azon személyekre, akik az intézmény ügyeleti helyiségeiben éjszakai ügyeletet látnak el.

2. cikk

Az e rendelet 1. cikkében foglalt intézményekben és munkakörök esetén a törvényes munkaidő számításakor az ügyeleti helyiségben töltött éjszakai ügyelet első 9 óráját 3 órányi tényleges munkaidőnek kell tekinteni, a 9 órán túli ügyelet minden óráját pedig félórányi tényleges munkaidőnek.

3. cikk

Az ügyeleti helységben való jelenléti időszak magában foglalja a felvett személyek lefekvésétől felkeléséig tartó, a szolgálati beosztásban megállapított időtartamot, amely azonban nem haladhatja meg a 12 órát."

27 A Conseil d'État szerint a 2001-1384 rendelet jogalapját a Code du travail L. 212-4. cikke utolsó bekezdésének rendelkezései képezik, amelyekkel a jogalkotó meg kívánta állapítani a különös hatásköri és eljárási szabályokat a törvényes munkaidő egyenértékűségi rendszereinek kialakítása érdekében, és így el kívánt térni a Code du travail L. 212-2. cikkében foglalt általános szabályoktól.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

28 A kérdést előterjesztő bíróság által a Bíróságnak átadott iratokból kiderül, hogy A. Dellast, aki fogyatékkal élő fiatalok és felnőttek bentlakásos intézményében dolgozó szakosodott oktató, munkáltatója elbocsátotta többek között a tényleges munkaidő fogalma és a fogyatékkal élő és alkalmazkodási zavarban szenvedő személyek részére fenntartott egészségügyi intézmények és szolgálatok ügyeleti helységében teljesített éjszakai munkáért járó díjazás kapcsán köztük kialakult nézeteltérés miatt.

29 2002 elején A. Dellas, valamint a Confédération générale du travail, a Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT és a Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière szakszervezetek a Conseil d'État előtt hatáskör túllépése miatt a 2001-1384 rendelet megsemmisítése érdekében kereseteket indítottak.

30 A Conseil d'État egyesítette az ügyeket, és megengedte az Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social beavatkozását a miniszterelnök, valamint a szociális, munka- és szolidaritási ügyek minisztere – az alapeljárás alperesei – kérelmeinek támogatása érdekében.

31 Kereseteik alátámasztására az alapeljárás felperesei különböző jogalapokat terjesztettek elő a 2001-1384 rendelet jogszerűségének vitatása érdekében. Különösen arra hivatkoznak, hogy a törvényes munkaidő tartamának e rendelet által bevezetett egyenértékűségi rendszere összeegyeztethetetlen a 93/104 irányelv célkitűzéseivel, ezenkívül a munkaidő meghatározásáról, valamint a szünetek, a maximális heti munkaidő és a maximális napi éjszakai munka megállapításáról szóló szabályaival.

32 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az egyenértékűségi rendszer – amely a jelenléti idő és ténylegesen számításba vett munkaidő között az első kilenc óra tekintetében három az egyhez arányt, az azt követő órák tekintetében pedig kettő az egyhez arányt állapít meg, és amely az e rendeletben említett munkavállalókra csak az éjszakai ügyelet tekintetében vonatkozik, amikor a személyzetet nem veszik folyamatosan igénybe – célja különleges számítási módszer bevezetése a Code du travail L. 212-4. cikke szerinti tényleges munkaidő meghatározásához, többek között a díjazásra és a túlmunkára vonatkozó szabályok értékelése érdekében, figyelembe véve a kérdéses órák alatti inaktív időszakokkal járó tevékenység szakaszos jellegét.

33 A Conseil d'État szerint a törvényes munkaidő ilyen egyenértékűségi rendszere elvileg nem összeegyeztethetetlen a 93/104 irányelvvel, amint azt a Bíróság értelmezi, amennyiben – eltérően a C-303/98. sz. Simap-ügyben 2000. október 3-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-7963. o.) és a C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-8389. o.) alapjául szolgáló esetektől – az nem jár azzal, hogy pihenőidőként kezelik az ügyelet alatti inaktív időszakot, amikor a munkavállalónak a munkahelyén kell lennie, sem azzal, hogy kizárja az egyenértékűségi rendszer alapján speciális módon számított órák teljes mértékben tényleges munkaidőnek tekintését annak értékelésekor, hogy a munkáltatók betartják-e kötelezettségeiket a pihenőidő és a szünetek vonatkozásában.

34 A Conseil d'État szerint a francia szabályozás által bevezetett egyenértékűségi rendszer mindazonáltal azt írja elő, hogy az ügyeleti helységben végzett éjszakai ügyelet időtartama a tényleges munka különleges számítási módszerének tárgyát képezi, azért hogy figyelembe vegyék az ezen időszak alatt kifejtett munka alacsonyabb intenzitását, de a közösségi jog által előírtnál szigorúbb jogi keret részét képezi, különösen a maximális heti munkaidő tekintetében, amely a Code du travail értelmében egymást követő 12 hetes időtartamban számítva átlagosan 44 óra, míg a 93/104 irányelv szerint egymást követő 4 hónapos időtartamban számítva átlagosan 48 óra.

35 Figyelembe véve, hogy e körülmények között a Conseil d'État előtt folyamatban lévő jogvita megoldásához a közösségi jog értelmezése szükséges, a Conseil d'État az eljárást felfüggesztette, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Figyelemmel a [...] 93/104 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 meghatározott 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 a [...] 93/104 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?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

36 A kérdést előterjesztő bíróság két kérdésével, amelyeket együtt kell megvizsgálni, lényegében arra szeretne választ kapni, hogy a 93/104 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a tagállami szabályozás, amely a munkavállalók által bizonyos szociális és egészségügyi intézményekben végzett, a tényleges munkavégzés helyén fizikai jelenlétükkel járó ügyeleti idő tekintetében az alapeljárásban érintetthez hasonló egyenértékűségi rendszert ír elő, ha a nemzeti jog a tényleges munkaidő számítására, különösen a maximális heti munkaidő tekinteté-

ben, a munkavállalók számára az irányelvben előírtnál előnyösebb felső határt határoz meg.

37 Mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozat, mind a Bírósághoz benyújtott észrevételek többsége utal arra, hogy az ilyen egyenértékűségi rendszernek nemcsak a munkavállalók munkaidejére lehet kihatása, hanem díjazásuk szintjére is.

38 Az utóbbi kérdés kapcsán mindenesetre előre le kell szögezni, hogy amint a 93/104 irányelv céljából és rendelkezései szövegéből is következik, az irányelv nem alkalmazható a munkavállalók díjazására.

39 Ezen értelmezés végeredményben egyértelműen következik az EK 137. cikk (6) bekezdéséből, amely szerint azon minimumkövetelmények, amelyeket – mint az alapügyben is – különösen a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme érdekében az Európai Unió Tanácsa irányelvek útján fogadhat el, a díjazásra nem alkalmazhatók.

40 Ami azonban az alapügyben vitatotthoz hasonló egyenértékűségi rendszernek a munkavállalók munkaidejére és pihenőidejére kifejtett hatását illeti, a 93/104 irányelv jogalapjából, azaz a Szerződés 118a. cikkéből, az irányelv első, negyedik, hetedik és nyolcadik preambulumbekezdéséből, valamint az 1989. december 9-i strasbourgi Európai Tanács ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának az irányelv negyedik preambulumbekezdésében idézett 8. cikkéből és 19. cikke első bekezdéséből, illetve az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének szövegéből következik, hogy annak célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján (lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 37. pontját; a fent hivatkozott Jaeger-ítélet 45. és 47. pontját, valamint a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 91. pontját).

41 Ugyanezen rendelkezések szerint ennek a közösségi szintű harmonizációnak a munkaidő megszervezése területén az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét, azáltal hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő átlagos tartamára 48 órás felső határt állapít meg, amely maximum kifejezetten magában foglalja a túlmunkát is (lásd a fent hivatkozott Simap-ítélet 49. pontját, a BECTU-ítélet 38. pontját, a Pfeiffer és társai ítélet 92. pontját, valamint a C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-9483. o.] 47. pontját).

42 A 93/104 irányelv értelmében vett „munkaidő" fogalma tekintetében fel kell idézni, hogy a Bíróság már úgy ítélte meg, hogy az az irányelv meghatározása szerint minden olyan időtartam, amely alatt a munkavállaló dolgozik, a munkáltató rendelkezésére áll, és tevékenységét vagy feladatát végzi a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően, valamint hogy a pihenőidőn e fogalom ellentétét kell érteni, tekintve, hogy e két fogalom kölcsönösen kizárja egymást (a fent hivatkozott Simap-ítélet 47. pontja és a Jaeger-ítélet 48. pontja).

43 Ebben az összefüggésben egyrészt meg kell állapítani, hogy a 93/104 irányelv nem rendelkezik a munkaidő és pihenőidő közötti közbenső kategóriáról, másrészt pedig, hogy a munkavállaló által végzett munka intenzitása vagy a munkavállaló teljesítménye nem szerepelnek az ezen irányelv értelmében vett „munkaidő" jellemzői között.

44 A Bíróság e tekintetben azt is megállapította, hogy a „munkaidő" és a „pihenőidő" 93/104 irányelv értelmében vett fogalmát nem szabad a különböző tagállami szabályozások előírásainak megfelelően értelmezni, mivel ezek közösségi jogi fogalmak, amelyeket objektív jellemzők alapján kell meghatározni az említett irányelv rendszerének és céljának figyelembevételével, amely minimális előírások bevezetésével a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítására irányul.

Csak az ilyen autonóm értelmezés biztosíthatja ugyanis az említett irányelv teljes érvényesülését, valamint e fogalmak egységes alkalmazását valamennyi tagállamban (lásd a fent hivatkozott Jaeger-ítélet 58. pontját).

45 A Bíróság ebből azt a következtetést vonta le, hogy a tagállamok nem határozhatják meg egyoldalúan e fogalmak, illetve a 93/104 irányelv más rendelkezéseinek hatályát azáltal, hogy a munkavállalóknak az ezen irányelv által elismert jogát, hogy a munkaidőt, és ezzel összefüggésben a pihenőidőt megfelelően figyelembe vegyék, bármilyen feltételhez vagy korlátozáshoz kötik. Minden más értelmezés meghiúsítaná ezen irányelv hatékony érvényesülését, és figyelmen kívül hagyná azon célját, hogy minimumkövetelmények előírásával biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét (lásd a fent hivatkozott Jaeger-ítélet 59., 70. és 82. pontját, valamint a Pfeiffer és társai ítélet 99. pontját).

46 Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a munkavállaló által teljesített, a munkáltató létesítményében való fizikai jelenlétével járó ügyeleti időt teljes egészében a 93/104 irányelv értelmében vett munkaidőnek kell tekinteni, függetlenül a munkavállaló által az ügyelet alatt ténylegesen elvégzett munkától (lásd a fent hivatkozott Simap-ítélet 52. pontját; a Jaeger-ítélet 71., 75. és 103. pontját; a Pfeiffer és társai ítélet 93. pontját, valamint a C-241/99. sz. CIG-ügyben 2001. július 3-án hozott végzés [EBHT 2001., I-5139. o.] 34. pontját).

47 Az a tény tehát, hogy az ügyelet bizonyos inaktív időszakokat foglal magában, ebben az összefüggésben semmilyen jelentőséggel nem rendelkezik.

48 Az említett ítélkezési gyakorlat alapján ugyanis az ilyen, szakmai szempontból inaktív időszakok szükségképpen hozzátartoznak a munkáltató létesítményében való fizikai jelenléttel járó ügyeletek rendszeréhez, mivel a rendes munkaidő-beosztástól eltérően a sürgősségi beavatkozások szükségessége az ügyelet alatt a körülményektől függ, és nem lehetséges azokat előre tervezni, a döntő tényező annak megítélése

tekintetében, hogy a 93/104 irányelv értelmében vett „munkaidő" fogalmának jellemzői együtt vannak-e a munkavállalók által a tényleges munkavégzés helyén ellátott ügyelet esetében, az a tény, hogy kötelesek fizikailag jelen lenni a munkáltató által meghatározott helyen, ez utóbbi rendelkezésére állni, és szükség esetén azonnal képesnek kell lenniük megfelelő szolgáltatás nyújtására. Ezért e kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mint amelyek a munkavállalók feladatainak ellátását jelentik (lásd a fent hivatkozott Simap-ítélet 48. pontját és a Jaeger-ítélet 49. és 63. pontját).

49 Másrészt a 93/104 irányelv szövegére, céljára és rendszerére tekintettel a Bíróság ismételten úgy ítélte meg, hogy az irányelvnek a maximális heti munkaidőre és a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző előírásai a közösségi szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek előnyeiből a munkavállalók védelmének és egészségének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalónak részesülnie kell (lásd a fent hivatkozott BECTU-ítélet 43. és 47. pontját; a Pfeiffer és társai ítélet 100. pontját, valamint a Wippel-ítélet 47. pontját).

50 Ami az alapügyet illeti, ki kell emelni, hogy a jelen ítélet 40–49. pontjából az következik, hogy a tagállamoknak be kell tartaniuk a 93/104 irányelvben a munkavállalók biztonságának és egészségének hatásos védelme érdekében meghatározott küszöböket és felső határokat, és evégett az olyan munkavállalók, mint A. Dellas által a munkahelyen teljesített ügyeletet teljes egészében figyelembe kell venni a közösségi jog által engedélyezett maximális napi és heti munkaidő – amely magában foglalja a túlmunkát – megállapításakor, függetlenül attól a körülménytől, hogy a munkavállaló ténylegesen nem végez folyamatos szakmai tevékenységet az ügyelet alatt (lásd a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ítélet 93. és 95. pontját).

51 A 93/104 irányelv 15. cikke kifejezetten megengedi, hogy a tagállamok olyan nemzeti rendelkezéseket alkalmazzanak vagy vezessenek be, amelyek a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme szempontjából előnyösebbek.

52 Ha valamely tagállam él ezzel a lehetőséggel – ahogyan azt a Francia Köztársaság tette –, mivel a nemzeti szabályozás a maximális heti munkaidőt egymást követő 12 hetes időtartamban számítva átlagosan 44 órában rögzíti, míg a 93/104 irányelv egymást követő 4 hónapos időtartamban számítva átlagosan 48 órában, az irányelv előírásainak betartását kizárólag az irányelv által meghatározott korlátozásokra tekintettel kell vizsgálni, a munkavállalók számára nagyobb védelmet biztosító nemzeti előírások kizárásával.

53 Függetlenül azonban az ilyen nemzeti rendelkezések alkalmazásától, fontos, hogy a munkavállalóknak a 93/104 irányelvből eredő jogai hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, ami szükségszerűen maga után vonja, hogy a tagállamok kötelesek biztosítani az irányelvben szereplő minimumkövetelmények betartását.

54 Márpedig ebben az összefüggésben meg kell állapítani, amint azt a francia kormány is elismerte a tárgyalás során a Bíróság által feltett kérdésre adott válaszában, hogy az alapügyben vitatott egyenértékűségi rendszerben az ügyeleti idő számításának módszere ahhoz vezethet, hogy a munkavállaló teljes munkaideje elérheti vagy meg is haladhatja a heti 60 órát.

55 Következésképpen az ilyen nemzeti rendszer nyilvánvalóan meghaladja az említett irányelv 6. cikkének 2. pontja értelmében 48 órában rögzített maximális heti munkaidőt.

56 Ezt az értékelést nem kérdőjelezi meg a francia kormány állítása, amely szerint az e tagállamban hatályban lévő egyenértékűségi rendszer a munkavállalók napi és heti pihenőidejének meghatározásához beszámítja ugyan a jelenlét teljes idejét, de olyan súlyozási módszert alkalmaz, amely figyelembe veszi az ügyelet alatti inaktív időszakok előfordulását, sem a nemzeti bíróság megállapítása, amely szerint az előtte

folyamatban lévő kereset tárgyát képező nemzeti szabályozás különbözik azoktól a szabályozásoktól, amelyek a fent hivatkozott Simap- és Jaeger-ügyekben hozott ítéletekhez vezettek, amennyiben az előbbi nem kezeli pihenőidőként azt az időt, amikor a munkavállaló jelen van a munkahelyen, hogy ügyeletet teljesítsen, azonban a munkáját ténylegesen nem veszik igénybe.

57 Nem vitatott ugyanis, hogy az alapügyben vitatotthoz hasonló nemzeti szabályozás alkalmazása során azt az inaktív időszakokat is magában foglaló időt, amikor a munkavállaló a munkáltató létesítményében az ügyelet alatt jelen van, csak részben – átalányjellegű együtthatók alapján – veszik figyelembe a túlmunka számításakor, következésképpen a maximális munkaidő megállapításakor, jóllehet a közösségi jog szerint e jelenléti időt teljes mértékben munkaidőként kell beszámítani.

58 Ezen túlmenően az ilyen nemzeti szabályozás szerint csupán a jelenlétnek azon óráit számítják be a munkaidőbe, amelyek alatt feltehetőleg tényleges munkavégzés történt. Márpedig, amint azt a Bíróság a fenti 43. pontban megállapította, a munkavállaló munkahelyén teljesített jelenléti idejének a 93/104 irányelv értelmében vett „munkaidőként" való minősítése nem függhet a munkavállaló által végzett munka intenzitásától, hanem az kizárólag az utóbbi azon kötelezettségéből ered, hogy a munkáltató rendelkezésére kell állnia.

59 Mindenesetre az a puszta körülmény, hogy a munkavállalónak a munkahelyén eltöltött jelenlétének minden óráját figyelembe veszik a 93/104 irányelvből eredő bizonyos jogai – jelen esetben a napi és heti pihenőidőhöz való jog – végrehajtásakor, nem biztosíthatja teljes mértékben azon kötelezettségek betartását, amelyeket az irányelv rótt a tagállamokra, mivel nekik az összes jog érvényesülését biztosítaniuk kell, különösen pedig a maximális heti munkaidőt 48 órában rögzítő előírást.

60 Hozzá kell tenni, hogy a 2001-1384 rendeletben szereplőkhöz hasonló nemzeti rendelkezések nem eshetnek az említett irányelv által meghatározott eltérési lehetőségek alá.

61 Egyrészt a 93/104 irányelv 2. cikke, amely meghatározza az irányelv főbb fogalmait, többek között a munka- és pihenőidő fogalmát, nem szerepel az irányelv azon rendelkezései között, amelyektől el lehet térni.

62 Másrészt a jelen esetben nem is állították azt, hogy az alapügyben vitatotthoz hasonló szabályozás a 93/104 irányelv 17. cikkének (1) és (2) bekezdésében vagy 18. cikke (1) bekezdésének b) pontjának i. alpontjában említett esetek közé tartozhat.

63 A fenti megfontolások összességére tekintettel a feltett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 93/104 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy:

— azzal ellentétes az a tagállami szabályozás, amely a munkavállalók által bizonyos szociális és egészségügyi-szociális intézményekben végzett, a tényleges munkavégzés helyén fizikai jelenlétükkel járó ügyeleti idő tekintetében a tényleges munkaidő számítására az alapeljárásban vitatotthoz hasonló egyenértékűségi rendszert ír elő, amennyiben az ezen irányelvben a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében meghatározott minimumkövetelmények betartása nem biztosított;

— ha a nemzeti jog – különösen a maximális heti munkaidő tekintetében – a munkavállalók számára előnyösebb felső határt határoz meg, az irányelvben megállapított, a munkavállalók védelmét szolgáló szabályok betartásának vizsgálatára kizárólag az irányelvben előírt vonatkozó küszöböket és felső határokat lehet alkalmazni.

A költségekről

64 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a tagállami szabályozás, amely a munkavállalók által bizonyos szociális és egészségügyi-szociális intézményekben végzett, a tényleges munkavégzés helyén fizikai jelenlétükkel járó ügyeleti idő tekintetében a tényleges munkaidő számítására az alapeljárásban vitatotthoz hasonló egyenértékűségi rendszert ír elő, amennyiben az ezen irányelvben a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében meghatározott minimumkövetelmények betartása nem biztosított.

Ha a nemzeti jog – különösen a maximális heti munkaidő tekintetében – a munkavállalók számára előnyösebb felső határt határoz meg, az irányelvben megállapított, a munkavállalók védelmét szolgáló szabályok betartásának vizsgálatára kizárólag az irányelvben előírt vonatkozó küszöböket és felső határokat lehet alkalmazni.

Aláírások