

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2010. október 14.\*

A C-428/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Conseil d'État (Franciaország) a Bírósághoz 2009. október 2-án érkezett, 2009. október 29-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Union syndicale Solidaires Isère**

és

a **Premier ministre**

a **Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,**

a **Ministère de la Santé et des Sports**

között folyamatban lévő eljárásban,

\* Az eljárás nyelve: francia.

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: J.N. Cunha Rodrigues tanácselnök, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Löhmus és A. Ó Caoimh (előadó) bírák,

főtanácsnok: J. Mazák,  
hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- az Union syndicale Solidaires Isère képviselőjében E. Decombard ügyvéd,
  
- a francia kormány képviselőjében G. de Bergues és B. Messmer, meghatalmazotti minőségben,
  
- a cseh kormány képviselőjében M. Smolek, meghatalmazotti minőségben,

- az Európai Bizottság képviselőjében M. Van Hoof és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor

meghozta a következő

### **Ítéletet**

- <sup>1</sup> Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 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.) értelmezésére irányul.
- <sup>2</sup> A jelen kérelem előterjesztésére az Union syndicale Solidaires Isère (a továbbiakban: Union syndicale) által aziránt előterjesztett kereset alapján indult eljárás keretében került sor, hogy a Conseil d'État hatáskörtúllépés miatt semmisítse meg az egyesületi önkéntességről és a pedagógusi munkaviszonyról szóló, 2006. május 23-i 2006-586. törvény végrehajtására elfogadott, a pedagógusi munkaviszonyról szóló, 2006. július 28-i 2006-950. rendeletet (décret n° 2006-950 du 28 juillet 2006 relatif à l'engagement éducatif pris pour l'application de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif) annyiban, amennyiben az a code de travail-ba (a munka törvénykönyve) beilleszti a D. 773-2-1., a D. 773-2-2. és a D. 773-2-3. cikket, valamint semmisítse meg azt a hallgatóságos határozatot, amellyel a miniszterelnök elutasította az e rendelettel szemben a jogalkotó szervhez benyújtott kifogását.

## Jogi háttér

### *Az uniós szabályozás*

#### A 89/391/EGK irányelv

- 3 A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. oldal) 2. cikke (1) bekezdésének értelmében „[e]z az irányelv minden köz- és magán tevékenységi ágazatra alkalmazandó (ipari, mezőgazdasági, kereskedelmi, közigazgatási, szolgáltatási, oktatási, kulturális, szabadidős stb.)”.
- 4 A hivatkozott irányelv 2. cikkének (2) bekezdése mindazonáltal úgy rendelkezik, hogy ez az irányelv „nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre – mint amilyen a fegyveres erők vagy a rendőrség – vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes különleges tevékenységeire jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele”.

#### A 2003/88 irányelv

- 5 A 2003/88 irányelv 2004. augusztus 2-i hatállyal hatályon kívül helyezte a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvet (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. oldal), és annak rendelkezéseit kodifikálta.

- 6 A 2003/88 irányelv (5), (7), (15) és (16) preambulumbekzdése a következket mondja ki:

„(5) Minden munkavállalónak megfelelő tartamú pihenőidő jár. [...] A közösségi munkavállalók számára biztosítani kell a minimális napi, heti és évi pihenőidőt, valamint a megfelelő szüneteket. [...]

[...]

(7) Kutatások kimutatták, hogy az emberi szervezet éjszaka érzékenyebben reagál a környezeti ártalmakra és a munkaszervezés bizonyos megterhelő formáira, és hogy a hosszú ideig tartó éjszakai munka hátrányos lehet a munkavállalók egészségére és veszélyeztetheti a munkahelyi biztonságot.

[...]

(15) A vállalkozáson belüli munkaidő megszervezésével kapcsolatosan felmerülő kérdés tekintetében [helyesen: Tekintettel azon kérdésekre, amelyek felmerülhetnek a munkaidő megszervezésével kapcsolatosan] kívánatosnak látszik rugalmasságot engedélyezni az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartásának biztosítása közben.

(16) Szükséges arról rendelkezni, hogy bizonyos rendelkezésektől [helyesen: a jelen irányelv bizonyos rendelkezéseitől] a tagállamok, illetve adott esetben az ágazat két oldala [helyesen: a szociális partnerek] eltérhetnek. Eltérés esetén, főszabályként, az érintett munkavállalóknak ugyanannyi [helyesen: egyenértékű] kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani.”

7 A 2003/88 irányelv céljára és hatályára vonatkozó 1. cikk a következőképpen szól:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és

b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.

(3) Ezen irányelv 14., 17., 18. és 19. cikkének sérelme nélkül, ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban.

Ezen irányelv 2. cikke (8) bekezdésének sérelme nélkül, ezt az irányelvet nem kell alkalmazni [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 L 167., 33. o.; magyar nyelvű közlönykiadás 5. fejezet, 3. kötet, 363. oldal] szerinti tengerészekre.

[...]

- 8 A 2003/88 irányelv 3. cikke a munkavállalókat megillető minimális napi pihenőidőt minden 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órában határozza meg.
  
- 9 A hivatkozott rendelet 17. cikkének (1)–(3) bekezdése így rendelkezik:

„(1) A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 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 [helyesen: azt a munkavállalók maguk határozhatják meg], és különösen a következők esetében:

- a) ügyvezetők vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;
  
- b) családtag munkavállalók; vagy
  
- c) templomokban és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók.

(2) A (3), (4) és (5) bekezdés szerinti eltérések elfogadhatók törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekkel, vagy kollektív szerződésekkel vagy a szociális partnerek által kötött megállapodásokkal, feltéve, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidőt biztosítanak, vagy kivételes esetekben, ha a

kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalókat megfelelő védelemben részesítik.

(3) E cikk (2) bekezdésével összhangban, a 3., 4., 5., 8. és 16. cikktől el lehet térni:

[...]

b) az olyan biztonsági és felügyeleti [helyesen: őrzési, felügyeleti vagy ügyeleti] tevékenységek esetében, amelyek állandó jelenléte 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 [...]

[...]”

### *A nemzeti szabályozás*

<sup>10</sup> A 2006-950. rendelet 1. cikke a munka törvénykönyvébe beillesztette a D. 773-2-1.–D. 773-2-7. cikket.



- 11 A munka törvénykönyvének e rendelkezései – némi módosítással – jelenleg a code de l'action sociale et des familles (szociális és családjogi törvénykönyv) D. 432-1–D. 432-9. cikkének felelnek meg.
- 12 A munka törvénykönyvének D. 773-2-1. cikke azt írta elő, hogy a pedagógusi munkaszerződés egy természetes személy és egy másik természetes vagy jogi személy között az L. 774-2. cikknek megfelelően köthető meg, és az ugyanazon munkavállaló által kötött szerződések összesített időtartama az egymást követő tizenkét hónapban nem haladhatja meg a 80 napot.
- 13 A munka törvénykönyvének D. 773-2-3. cikke így rendelkezett:

„A szerződés keretében alkalmazott személynek legalább heti huszonnégy óra folyamatos pihenőidő jár, amelynek időtartama nem lehet kevesebb, mint egymást követő huszonnégy óra.”

- 14 A munka törvénykönyvének L. 774-2. cikke – amelyre a szóban forgó törvény D. 773-2-1. cikke hivatkozott, és amelyet némi módosítással jelenleg a code de l'action sociale et des familles L. 432-1–L. 432-4. cikke tartalmaz – a következőket írta elő:

„Valamely természetes személynek az e cikkben meghatározott feltételek mellett, az oktatási szünet vagy munkahelyi szabadság időtartamára, illetve szabadidő eltöltésére kiskorúak számára létrehozott, pedagógiai jellegű szünidő- és szabadidőközpontban nevelői vagy igazgatói munkakörben történő alkalmi munkavállalása [...] pedagógusi munkaviszonynak minősül.

[...]

A pedagógusi munkaszerződés keretében alkalmazott személyekre nem vonatkoznak a jelen törvénykönyv I. könyve IV. címe I. és II. fejezetének, II. könyve I. címe II. és III. fejezetének, valamint ugyanazon könyve II. címe bevezető és I. fejezetének rendelkezései.

[...]

A pedagógusi munkaszerződés keretében alkalmazott személyek munkaidejét kollektív szerződés vagy ágazati megállapodás, illetve ezek hiányában rendelet rögzíti. A ledolgozott napok száma személyenként nem haladhatja meg az évi nyolcvan napot. Az érintett személynek legalább huszonnégy órás folyamatos heti pihenőidő jár. [...]"

- 15 A francia szabályozás nem írta elő, illetve jelenleg sem írja elő, hogy a szünidő- és szabadidőközpontokban pedagógusi munkaszerződés keretében alkalmilag és időnyelleggel alkalmazott személyeknek naponta legalább tizenegy óra folyamatos pihenőidő jár.

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 16 2007. január 29-én benyújtott keresetében az Union syndicale azt kérte, hogy a Conseil d'État semmisítse meg a 2006-950. rendeletet. Arra hivatkozik, hogy e rendelet ellentétes a 2003/88 irányelvvel annyiban, amennyiben kizárja a pedagógusi munkaszerződés keretében szünidő- és szabadidőközpontokban alkalmilag és időnyelleggel alkalmazott személyeknek a munka törvénykönyve által a munkavállalóknak biztosított minimális napi pihenőidőhöz való jogát.

- 17 Az Union syndicale szerint az a tény, hogy e jog hiányzik a francia szabályozásból, sérti a 2003/88 irányelv 3. cikkének célkitűzéseit, továbbá a munka törvénykönyve által rögzített, 80 munkanapban meghatározott felső határ nem tekinthető a hivatkozott rendelet 17. cikke (2) bekezdésének értelmében vett megfelelő védelemnek, amely rendelkezés olyan feltételeket határoz meg, amelyeknek a hivatkozott 3. cikkben megengedett eltéréseknek meg kell felelniük.
- 18 A Conseil d'État, mivel úgy vélte, hogy egyértelmű választ kell adni az elé terjesztett jogvitában a 2003/88 irányelv 1., 3. és 17. cikkére vonatkozóan felmerült kérdésekre, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) A [2003/88] irányelv alkalmazandó-e a szünidő- és szabadidőközpontokban évente legfeljebb nyolcvan munkanapot dolgozó alkalmi és idegymunkát végző alkalmazottakra?

2) Az e kérdésre adott igenlő válasz esetében:

a) a [2003/88] irányelv célját figyelembe véve – amely 1. cikkének (1) bekezdése szerint nem más, mint a munkaidő-szervezés tekintetében a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelmények megállapítása –, a[z irányelv] 17. cikk[é]t úgy kell-e értelmezni, hogy az:

- azt teszi lehetővé, hogy (1) bekezdése alapján a pedagógusi munkaszerződés keretében foglalkoztatott személyek alkalmi és idegymunkát végző tevékenységét azon tevékenységek közé tartozónak lehessen tekinteni, amelyek esetében »az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a mun-

kavállalók maguk sem tudják meghatározni [helyesen: azt a munkavállaló maga határozhatja meg]«,

- vagy azt teszi lehetővé, hogy (3) bekezdésének [b) pontja] alapján e tevékenységet »az olyan biztonsági és felügyeleti [helyesen: őrzési, felügyeleti vagy ügyeleti]tevékenységek [...]« közé tartozónak lehessen tekinteni, »amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében«?
- b) ez utóbbi esetben a [2003/88 irányelv 17. cikkének] (2) bekezdés[é]ben »az érintett munkavállalók számára« biztosított »egyenértékű kompenzáló pihenőidő«, illetve »megfelelő védelem« formájában meghatározott feltételek úgy értendők-e, mint amelyeknek megfelel az a megoldás is, amely a kérdéses szerződések alapján foglalkoztatott személyeknek a szünidő- és szabadidőközpontokban végzett tevékenységét évi nyolcvan munkanapra korlátozza?”

## **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

### *Az első kérdésről*

- <sup>19</sup> Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra kíván választ kapni, hogy az alap-eljárás tárgyát képező pedagógusi munkaszerződésekhez hasonló szerződések keretében szünidő- és szabadidőközpontokban alkalmilag és idényjelleggel alkalmazott, és legfeljebb évi nyolcvan munkanapot dolgozó személyek a 2003/88 irányelv hatálya alá tartoznak-e.

- 20 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a hivatkozott irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.
- 21 A hivatkozott irányelv a hatályát szélesen határozza meg, ugyanis amint az az 1. cikk (3) bekezdéséből kitűnik, ezt az irányelvet kell alkalmazni a 89/391/EGK irányelv 2. cikke szerinti valamennyi köz- és magán-tevékenységi ágazatban, bizonyos, kifejezetten felsorolásra kerülő különös ágazatok kivételével (lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 45. pontját).
- 22 A Bíróság már kimondta, hogy mind a 89/391 irányelv céljából – amely a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelme javításának ösztönzése –, mind a 2. cikk (1) bekezdésében foglaltakból az következik, hogy az irányelv hatályát kiterjesztően kell értelmezni. (lásd a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 52. pontját).
- 23 A 89/391 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében felsorolt tevékenységek – egyébiránt nem kimerítő jellegű – listáján szerepelnek az oktatási, kulturális, szabadidős, valamint általánosságban véve a kereskedelmi tevékenységek.
- 24 A 89/391 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdése értelmében ezen alapirányelv nem alkalmazható ott, ahol az egyes különleges közszolgálati tevékenységekre vagy a polgári védelmi szolgálatok egyes különleges tevékenységeire jellemző sajátosságok szükségszerűen ellentétben állnak vele. Mindazonáltal a 89/391 irányelv alóli kivételeket megszorítóan kell értelmezni, amelyek a közrend és közbiztonság biztosítását szolgáló, a társadalom zavartalan működéséhez elengedhetetlenül szükséges egyes specifikus közszolgálati tevékenységekre vonatkoznak (lásd ebben az

értelemben a Bíróság C-303/98. sz. Simap-ügyben 2000. október 3-án hozott ítéletének [EBHT 2000., I-7963. o.] 35. és 36. pontját, valamint a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 52–55. pontját).

- 25 Megállapítandó tehát, hogy a szünidő- és szabadidőközpontokban pedagógusi munkaszerződés keretében alkalmi és időnymunkát végző alkalmazottak tevékenysége nem tartozik a fenti tevékenységek körébe.
- 26 Ennélfogva meg kell állapítani, hogy a hivatkozott személyek tevékenysége a 89/391 irányelv és a 2003/88 irányelv hatálya alá tartozik, mivel az utóbbi irányelv 1. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében meghatározott kivétel kizárólag a tengereszerekre alkalmazandó.
- 27 Emlékeztetni kell továbbá, hogy ugyan a munkavállaló fogalmát a 89/391 irányelv 3. cikkének a) pontja úgy határozza meg, mint a munkáltató által alkalmazott személyt, beleértve a gyakornokokat és szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanulókat, de nem beleértve a háztartási alkalmazottakat, a 2003/88 irányelv egyáltalán nem hivatkozik sem a 89/391 irányelv ezen rendelkezésére, sem a munkavállalónak a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból eredő fogalom meghatározására.
- 28 A fenti megállapításból következik, hogy a 2003/88 irányelv alkalmazásakor a munkavállaló fogalmát nem lehet az egyes tagállami jogok szerint eltérően értelmezni, mivel e fogalom uniós hatállyal rendelkezik. Ezt a fogalmat olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelezéseit – a munkaviszonyt jellemzik. A munkaviszonynak jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (lásd analógia útján az EK 39. cikk

alkalmazása tekintetében a 66/85. sz. Lawrie-Blum ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet [EBHT 1986., 2121. o.] 16. és 17. pontját és a C-138/02. sz. Collins-ügyben 2004. március 23-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-2703. o.] 26. pontját).

- 29 A munkavállaló fogalmára tekintettel történő meghatározás – amelynek elvégzése a nemzeti bíróság feladata – keretében a nemzeti bíróságnak objektív kritériumokra kell támaszkodnia, és az előtte folyó ügy valamennyi körülményét összességében kell értékelnie mind az érintett tevékenység, mind a munkaviszony jellegére vonatkozóan.
- 30 Ugyan az előzetes döntéshozatalra utaló végzés értelmében a pedagógusi munkaszerződés keretében alkalmazott személyekre a munka törvénykönyvének egyes rendelkezései nem vonatkoznak, mégis emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a munkaviszonynak a nemzeti jog szerinti *sui generis* jellege nem lehet következménnyel az uniós jog értelmében vett munkavállalói minőségre (lásd a C-116/06. sz. Kiiski-ügyben 2007. szeptember 20-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7643. o.] 26. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 31 A határozott időre szóló munkaszerződés alapján alkalmazott munkavállalók tekintetében – mint amilyenek az alapeljárás tárgyát képező munkaszerződéssel alkalmazott személyek – a Bíróság a 93/104 irányelv tekintetében már megállapította, hogy az utóbbi irányelv egyáltalán nem tesz különbséget az ilyen munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók, illetve a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók között, különösen a minimális pihenőidőre vonatkozó rendelkezések tekintetében, amelyek leggyakrabban „minden munkavállalóra” vonatkoznak (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott BECTU-ítélet 46. pontját). Ez a következtetés a 2003/88 irányelvre, és különösen annak a napi pihenőidőre vonatkozó 3. cikkére is érvényes.

- 32 A kérdést előterjesztő bíróság által nyújtott információkra tekintettel úgy tűnik, hogy az alapeljárás tárgyát képező szerződés keretében a szünidő- és szabadidőközpontokban évente legfeljebb nyolcvan munkanapot dolgozó alkalmi és idénymunkát végző alkalmazottakhoz hasonló helyzetben lévő személyek a jelen ítélet 28. pontjában meghatározott munkavállalói fogalom alá tartoznak.
- 33 A fentiekre tekintettel az első előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy az alapeljárás tárgyát képező pedagógusi munkaszerződéshez hasonló szerződés keretében szünidő- és szabadidőközpontokban alkalmilag és idényjelleggel alkalmazott, és legfeljebb évi nyolcvan munkanapot dolgozó személyek a 2003/88 irányelv hatálya alá tartoznak.

### *A második kérdésről*

- 34 Második kérdésével – amely két részből áll – a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy a pedagógusi munkaszerződés keretében szünidő- és szabadidőközpontokban alkalmilag és idényjelleggel alkalmazottakhoz hasonló személyek a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének hatálya alá, vagy esetleg e cikk (3) bekezdése b) pontjának hatálya alá tartoznak-e. Amennyiben a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének b) pontja alkalmazandó, a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely az e személyek által végzett tevékenységet évi nyolcvan munkanapra korlátozza, teljesíti-e a fent hivatkozott cikk (2) bekezdésében meghatározott azon feltételeket, miszerint az érintett munkavállalóknak egyenértékű kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor őket megfelelő védelemben kell részesíteni.



- 35 Ebben az összefüggésben előjáróban emlékeztetni kell, hogy a 2003/88 irányelv 3. cikke értelmében a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.
- 36 A Bíróság ítélezési gyakorlatából következik, hogy mind a 2003/88 irányelv szövegére, mind céljára és rendszerére tekintettel az irányelvnek a minimális pihenőidőre vonatkozó különböző előírásai – mint például a 3. cikkben meghatározott rendelkezés – az uniós szociális jog különös jelentőségű szabályainak minősülnek, amelyek a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének biztosításához szükséges minimumkövetelményként valamennyi munkavállalót megilletik (lásd többek között a fent hivatkozott BECTU-ítélet 43. és 47. pontját, valamint a C-484/04. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-7471. o.] 38. pontját).
- 37 Tekintettel a 2003/88 irányelv alapvető céljára, amely a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony módon való biztosítására irányul, mindegyiküket megfelelő pihenőidő illeti meg, amelynek nemcsak ténylegesnek kell lennie – lehetővé téve az érintett személyeknek, hogy kipihenjék a munkájuk által okozott fáradalmat –, de megelőző jellegűnek is, amely olyan természetű, hogy amennyire csak lehetséges, csökkenti a munkavállalók biztonsága és egészsége romlásának veszélyét, amelyet a szükséges pihenőidő nélküli munkaidőszak halmozódása okozhat (a C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-8389. o.] 92. pontja, valamint a fent hivatkozott Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben hozott ítélet 41. pontja).
- 38 A fentiekből következik, hogy a 2003/88 irányelvvel elvileg összeegyeztethetetlen az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely miközben a pedagógusi szerződések keretében végezhető tevékenységet évi 80 napra korlátozza, nem írja elő, hogy a pedagógus szerződéssel rendelkező, szünidő- és

szabadidőközpontokban alkalmi és idénymunkát végző alkalmazottakat a hivatkozott irányelv 3. cikkében megkövetelt minimális napi pihenőidő illetné meg.

- 39 A fenti megállapítás csak akkor nem állná meg a helyét, ha e szabályozás a 2003/88 irányelvben – többek között annak 17. cikkében – szabályozott lehetséges eltérések hatálya alá tartozna.
- 40 Ezeket az eltéréseket mint a munkaidő-szervezésre vonatkozó uniós szabályok alóli kivételeket úgy kell értelmezni, hogy hatályuk azon érdekek megóvásához feltétlen szükségesre korlátozódjon, amelyek védelmét lehetővé teszik. (lásd a fent hivatkozott Jaeger-ítélet 89. pontját).
- 41 Először is a 2003/88 irányelv 3. cikke alóli első, annak 17. cikke (1) bekezdésében meghatározott eltérés azokra a munkavállalókra alkalmazandó, akiknél tevékenységük sajátos jellege miatt a munkaidő időtartama nem mérhető és/vagy nem határozható meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk határozhatják meg.
- 42 Amint arra az Union syndicale és az Európai Bizottság is hivatkozik, a Bíróság elé terjesztett ügy egyetlen eleme sem utal arra, hogy a szünidő- és szabadidőközpontokban pedagógusi munkaszerződés keretében alkalmilag és idényjelleggel alkalmazott munkavállalók maguk határozhatnák meg az általuk ledolgozandó munkaórák számát. A francia kormánynak az e munkavállalók tevékenységére és a szóban forgó szünidő- és szabadidőközpontok működésére vonatkozó leírása – amelynek ténybeli hitelességét a kérdést előterjesztő bíróság feladata vizsgálni – ennek ellenkezőjét látszik bizonyítani. A Bíróság elé terjesztett ügy aktája sem tartalmaz olyan elemeket, amelyek arra

utalnának, hogy a szóban forgó munkavállalók ne lennének kötelesek munkahelyükön meghatározott munkaidőben megjelenni.

- 43 Ennélfogva meg kell állapítani, hogy a Bíróságnak nyújtott információkra tekintettel 2003/88 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése olyan tevékenységekre vonatkozik, amelyek nem állnak semmiféle összefüggésben a szünidő- és szabadidőközpontokban pedagógusi munkaszerződés keretében alkalmazott személyek munkavégzéséhez hasonló tevékenységgel.
- 44 Másodsorban a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének b) pontjában meghatározott eltérés előírja, hogy e cikk (2) bekezdésének megfelelően a 3. cikktől „az olyan biztonsági és felügyeleti [helyesen: őrzési, felügyeleti vagy ügyeleti] tevékenységek esetében [lehet eltérni], amelyek állandó jelenlétet igényelnek a vagyon- és személyvédelem érdekében, különösen a biztonsági őrök, gondnokok vagy biztonsági cégek esetében”.
- 45 Ugyan – amint arra az Union syndicale és a cseh kormány hivatkozik – igaz, hogy a szünidő- és szabadidőközpontok munkavállalói az ilyen központokban felügyelt kiskorúaknak szánt nevelési és szórakoztató tevékenységet végeznek, ettől még – amint azt a francia kormány kijelenti – e munkavállalók feladata a kiskorúak állandó felügyeletének biztosítása is. E kiskorúakat – szülői kíséret hiányában – biztonságuk biztosítása érdekében az ilyen központokban dolgozó munkavállalóknak folyamatosan felügyelniük kell. Ezenfelül e központok – amint arra a francia kormány hivatkozik – oktatási és nevelési értéke többek között – ha nem egészen – azon sajátos és eredeti működési módban rejlik, miszerint a felügyelt kiskorúak több napig folyamatosan együtt laknak a nevelőkkel és igazgatókkal.

- 46 E körülmények között meg kell állapítani, hogy a pedagógusi munkaszerződés keretében szünidő- és szabadidőközpontokban alkalmilag és idényjelleggel alkalmazottakhoz hasonló személyek a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdése b) pontjának hatálya alá tartozhatnak, amennyiben a hivatkozott cikk (2) bekezdésében meghatározott feltételek e személyek tekintetében teljesülnek.
- 47 Egyébiránt – amint arra a Bizottság hivatkozik – a szünidő- és szabadidőközpontok tevékenységeinek és működésének sajátosságaira figyelemmel, e tevékenységek akár esetleg a 2003/88 irányelv 3. cikke alóli, annak 17. cikke (3) bekezdésének c) pontjában szabályozott eltérés hatálya alá is tartozhatnak, amely a folyamatos szolgálatot vagy termelést igényelő tevékenységekre vonatkozik.
- 48 Igaz ugyan, hogy a szünidő- és szabadidőközpontokban pedagógusi munkaszerződés keretében alkalmilag és idényjelleggel alkalmazott munkavállalók tevékenysége nem szerepel az e rendelkezésben felsorolt tevékenységek listáján. Mindazonáltal meg kell jegyezni egyrészt, hogy nem kimerítő jellegű listáról van szó, másrészt pedig, hogy – amint az a jelen ítélet 45. pontjából kitűnik – a hivatkozott tevékenységeket is jellemzi a folyamatos szolgálat biztosításának szükségessége, mivel az ilyen központokban felügyelt kiskorúak ott-tartózkodásuk alatt állandóan együtt laknak e központok alkalmazottaival, akik a kiskorúakat folyamatosan felügyelik.
- 49 A 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdése értelmében az ezen irányelv 3. cikkének b) és c) pontjában felsorolt – különösen az e cikk által a minimális napi pihenőidőre vonatkozó – eltérések végrehajtása kifejezetten azon feltétel függvénye, hogy az érintett munkavállalók számára egyenértékű kompenzáló pihenőidő kerüljön biztosításra, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív

okok miatt nem lehetséges, akkor az érintett munkavállalók megfelelő védelemben részesüljenek.

- 50 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdése értelmében vett „egyenértékű kompenzáló pihenőidőnek”, ahhoz, hogy megfeleljen mind ezeknek a minősítéseknek, mind az irányelv jelen ítélet 37. pontjában meghatározott céljának, olyannak kell lennie, hogy ezen időtartam alatt a munkavállalónak munkáltatójával szemben egyáltalán ne legyen olyan kötelezettsége, amely megakadályozhatná, hogy szabadon és zavartalanul, saját érdekeinek megfelelően foglalja el magát, hogy semlegesítse a munkának az érintett biztonságára és egészségére kifejtett hatásait. E pihenőidőknek ezenfelül közvetlenül kell követniük azt a munkaidőt, amelynek kompenzációjára szolgálnak, hogy elkerülhető legyen a munkavállaló fáradtságának vagy kimerültségének a munkaidő folyamatos halmozódása miatti előfordulása (lásd a fent hivatkozott Jaeger-ítélet 94. pontját).
- 51 A munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme érdekében általános szabályként a munkaidő és a pihenőidő folyamatos váltakozását kell előírni. Ugyanis ahhoz, hogy a munkavállaló ténylegesen kipihenhesse magát, az szükséges, hogy meghatározott, nemcsak összefüggő, de a munkával töltött időt közvetlenül követő időszakra eltávolodhasson munkakörnyezetétől, hogy így kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje. Ez a követelmény még inkább szükséges, ha az általános szabálytól eltérve a rendes napi munkaidő ügyelet teljesítésével meghosszabbodik (lásd a fent hivatkozott Jaeger-ítélet 95. pontját).
- 52 E feltételek mellett az alapeljárás tárgyát képező nemzeti rendelkezéshez hasonló olyan szabály, amely azt írja elő, hogy az ugyanazon munkavállaló által kötött pedagógusi szerződések összesített időtartama az egymást követő tizenkét hónapban nem

haladhatja meg a 80 napot, nem felel meg a tagállamokat – és esetlegesen a szociális partnereket – terhelő azon kötelezettségnek, miszerint biztosítani kell, hogy az érintett munkavállalók számára a 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdése által megkövetelt egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosításra kerüljön.

- 53 Amint arra az Union syndicale és a cseh kormány hivatkozik, tekintettel a 2003/88 irányelv munkavállalók védelmére vonatkozó célkitűzésére, a munkanapok éves maximális száma a szóban forgó egyenértékű kompenzáló pihenőidő vonatkozásában irreleváns.
- 54 A francia kormány mindazonáltal előadja, hogy a szünidő- és szabadidőközpontokban dolgozó munkavállalók tevékenységének kivételes jellege nem teszi lehetővé az egyenértékű kompenzáló pihenőidő biztosítását. Az e központokban felügyelt személyek ugyanis olyan kiskorúak, akik több napot töltenek ott, és ezen idő alatt ugyanazok az alkalmazottak felügyelik őket éjjel-nappal. A Bíróság által a Jaeger-ítélet 94. pontjában meghatározott kompenzáló pihenőidő a szünidő- és szabadidőközpontokban alkalmi és idenymunkát munkavállalók részére való biztosítása azt jelentené, hogy e munkavállalók az általuk felügyelt kiskorúak ott-tartózkodása alatt pihennének, aminek az lenne a következménye, hogy a kiskorúak ideiglenesen – akár éjjel is – nevelők felügyelete nélkül maradnának, miközben ők azok, akik a szülők jelenlétének hiányában e kiskorúakat a legjobban ismerik, és akikben e gyermekek megbíznak. Ennélfogva olyan objektív okok állnak fenn, amelyek miatt a kompenzáló pihenőidő biztosítása nem lehetséges, és így a pedagógusi munkaszereződéssel rendelkező személyek által évente ledolgozható napok maximalizálása a 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdése értelmében az érintett munkavállalók megfelelő védelmének felel meg.
- 55 Ezen érveléssel kapcsolatosan emlékeztetni kell, hogy a 2003/88 irányelv 17. cikke (2) bekezdésének szövegéből kitűnik, hogy e rendelkezés csak kivételes esetben

engedi meg, hogy „megfelelő védelemben” részesítsék a munkavállalót, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges (lásd analógia útján a fent hivatkozott Jaeger-ítélet 98. pontját).

- 56 Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés kevés konkrét információt tartalmaz a szünidő- és szabadidőközpontokban dolgozó munkavállalók tevékenységének lefolytatásáról, arról, hogy a tevékenységek hogyan kerülnek megszervezésre, valamint e központok munkavállalóinak igényeiről.
- 57 A szóban forgó tevékenységeknek és a kérdéses központok munkavállalóinak az ott megőrzött kiskorúak tekintetében fennálló feladatainak leírására tekintettel valóban nem zárható ki, hogy kivételes esetben objektív okok miatt a fent hivatkozott Jaeger-ítéletnek megfelelően a munkaidő és a pihenőidő folyamatos váltakozásának a 2003/88 irányelv 3. cikkében megkövetelt biztosítása nem lehetséges.
- 58 Mindazonáltal ettől még a pedagógusi munkaszerződéssel rendelkező személyek által évente ledolgozható napok olyan felső határának meghatározása, mint amelyet az alapeljárás tárgyát képező francia szabályozás ír elő, egyáltalán nem tekinthető a 2003/88 irányelv 17. cikke (2) bekezdésének értelmében vett megfelelő védelemnek. Amint ugyanis az a hivatkozott irányelv (15) preambulumbekkezdéséből kitűnik, hogy ugyan e rendelkezés bizonyos fokú rugalmasságot engedélyez az irányelv bizonyos rendelkezéseinek alkalmazása során, a tagállamoknak biztosítaniuk kell a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére irányuló elvek betartását.
- 59 Ugyan a 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdését tehát úgy kell értelmezni, hogy az bizonyos mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamoknak, és adott esetben a szociális partnereknek, hogy kivételes esetekben meghatározzák az érintett munkavállalók megfelelő védelmét, ám ettől még az érintett munkavállalók biztonságát és

egészségét érintő védelmének – ugyanúgy, mint a 2003/88 irányelv 3. cikkében előírt minimális napi pihenőidőnek, vagy az irányelv 17. cikkének (2) bekezdésében előírt egyenértékű kompenzáló pihenőidőnek – az a célja, hogy a munkavállaló kikapcsolódjon, és a tevékenységével együtt járó fáradtságot kipihenje.

- 60 Ugyan valamely munka sajátos jellege, vagy az a sajátos környezet, amelyben e munkát végzik, kivételesen lehetővé teheti a 2003/88 irányelv 3. cikkétől, valamint a munkaidő és a pihenőidő folyamatos váltakozásának kötelezettségétől való eltérést, ám egy olyan nemzeti szabályozás, amely nem teszi lehetővé a munkavállalók számára, hogy munkaszerződésük időtartama alatt a napi pihenőidőhöz való jogukkal éljenek – még akkor is, ha legfeljebb évi 80 napos időtartamú szerződésekről van szó –, nemcsak a 2003/88 irányelv által kifejezetten elismert alanyi jogot fosztja meg tartalmától, hanem ellentétben áll az irányelv céljával is (lásd ebben az értelemben a 2003/88 irányelv 7. cikkének (1) bekezdésével kapcsolatosan a fent hivatkozott BECTU-ítélet 48. pontját).
- 61 A fentiekre figyelemmel második kérdésre azt a választ kell adni, hogy az alapeljárás tárgyát képező pedagógusi munkaszerződésekhez hasonló szerződések keretében szünidő- és szabadidőközpontokban alkalmilag és időnyelleggel alkalmazott személyek a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének b) és/vagy c) pontjában meghatározott eltérés hatálya alá tartoznak.
- 62 Az olyan nemzeti szabályozás, amely az e személyek által végzett tevékenységet évi nyolcvan munkanapra korlátozza, nem teljesíti a 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdésében a szóban forgó eltérés alkalmazása érdekében meghatározott azon feltételeket, miszerint az érintett munkavállalóknak egyenértékű kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor őket megfelelő védelemben kell részesíteni.



## A költségekről

- 63 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:

- 1) **Az alapeljárás tárgyát képező szerződéshez hasonló pedagógusi munkaszerződés keretében szünet- és szabadidőközpontokban alkalmilag és ideényjelleggel alkalmazott, és legfeljebb évi nyolcvan munkanapot dolgozó személyek a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv hatálya alá tartoznak.**
  
- 2) **Az alapeljárás tárgyát képező pedagógusi munkaszerződésekhez hasonló szerződések keretében szünet- és szabadidőközpontokban alkalmilag és ideényjelleggel alkalmazott személyek a 2003/88 irányelv 17. cikke (3) bekezdésének b) és/vagy c) pontjában meghatározott eltérés hatálya alá tartoznak.**

**Az olyan nemzeti szabályozás, amely az e személyek által végzett tevékenységet évi nyolcvan munkanapra korlátozza, nem teljesíti a 2003/88 irányelv 17. cikkének (2) bekezdésében a szóban forgó eltérés alkalmazása érdekében meghatározott azon feltételeket, miszerint az érintett munkavállalóknak**

**egyenértékű kompenzáló pihenőidőt kell biztosítani, vagy kivételes esetekben, ha a kompenzáló pihenőidő biztosítása objektív okok miatt nem lehetséges, akkor őket megfelelő védelemben kell részesíteni.**

Aláírások