

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2010 m. spalio 14 d.\*

Byloje C-428/09

dėl *Conseil d'État* (Prancūzija) 2009 m. spalio 2 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2009 m. spalio 29 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Union syndicale Solidaires Isère**

prieš

**Premier ministre,**

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

**Ministère de la Santé et des Sports**

\* Proceso kalba: prancūzų.

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J.N. Cunha Rodrigues, teisėjai A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lohmus ir A. Ó Caoimh (pranešėjas),

generalinis advokatas J. Mazák,  
kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Union syndicale Solidaires Isère*, atstovaujamos advokatės E. Decombard,

— Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos G. de Bergues ir B. Messmer,

— Čekijos vyriausybės, atstovaujamos M. Smolek,

— Europos Komisijos, atstovaujamos M. Van Hoof ir M. van Beek,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

### **Sprendimą**

- <sup>1</sup> Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) išaiškinimo.
- <sup>2</sup> Šis prašymas pateiktas nagrinėjant bylą, kurioje *Union syndicale Solidaires Isère* (toliau – *Union syndicale*) prašo *Conseil d'État* panaikinti 2006 m. liepos 28 d. Dekretą Nr. 2006-950 dėl auklėjamojo darbo, įgyvendinantį 2006 m. gegužės 23 d. Įstatymą Nr. 2006-586 dėl savanoriško visuomeninio ir auklėjamojo darbo tiek, kiek juo į Darbo kodeksą įterpiami D. 773-2-1, D. 773-2-2 ir D. 773-2-3 straipsniai, bei implicitinį sprendimą, kuriuo *Premier ministre* atmetė jos skundą, pateiktą dėl šio dekreto.

## Teisinis pagrindas

### *Sąjungos teisės aktai*

#### Direktyva 89/391/EEB

- 3 Pagal 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349) 2 straipsnio 1 dalį ši direktyva „taikoma visiems veiklos sektoriams, tiek valstybiniam, tiek privačiam (pramonės, žemės ūkio, prekybos, administravimo, paslaugų, švietimo, kultūros, poilsio ir kt.)“.
- 4 Tačiau šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad ši direktyva netaikoma „toms sritims, kurių ypatumai, būdingi tam tikrai specifinei valstybės tarnybos veiklai, tokiai kaip ginkluotosios pajėgos ir policija, arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje, neišvengiamai jai prieštarauja“.

#### Direktyva 2003/88

- 5 Nuo 2004 m. rugpjūčio 2 d. Direktyva 2003/88 pakeitė 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197), kurios nuostatos buvo joje kodifikuotos.

6 Direktyvos 2003/88 5, 7, 15 ir 16 konstatuojamosiose dalyse skelbiama:

„5) Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. <...> Bendrijos darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. <...>

<...>

7) Moksliniai tyrimai parodė, kad žmogaus kūnas naktį jautriau reaguoja į aplinkos poveikį ir į tam tikras apsunkinančias darbo organizavimo formas ir kad ilgas naktinis darbas gali būti žalingas darbuotojų sveikatai ir gali kelti pavojų saugai darbo vietoje.

<...>

15) Atsižvelgiant į klausimą, kuris gali būti keliamas dėl darbo laiko organizavimo įmonėje, pageidautina, kad tam tikros šios direktyvos nuostatos būtų taikomos lanksčiau, kartu užtikrinant principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos laikymąsi.

16) Būtina numatyti, kad tam tikroms nuostatomis gali būti taikomos įgyvendintos nukrypti leidžiančios nuostatos, kurias pagal kiekvieną atvejį taiko valstybės narės arba darbdaviai ir darbuotojai. Paprastai pritaikius leidžiančią nukrypti nuostatą susijusiems darbuotojams turi būti suteiktas atitinkamas kompensuojamasis poilsio laikas.“

- 7 Direktyvos 2003/88 1 straipsnis, kuriame reglamentuojamas jos tikslas ir taikymo sritis, suformuluotas taip:

„1. Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.

2. Ši direktyva taikoma:

- a) minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui ir
- b) tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams.

3. Ši direktyva taikoma visoms Direktyvos 89/391/EEB 2 straipsnyje apibrėžtoms veiklos sritims, viešoms ir privačioms, nepažeidžiant šios direktyvos 14, 17, 18 ir 19 straipsnių.

Ši direktyva netaikoma jūrininkams, kaip apibrėžta [1999 m. birželio 21 d. Tarybos] Direktyvoje 1999/63/EB [dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo (OL L 167, p. 33; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 363)], nepažeidžiant šios direktyvos 2 straipsnio 8 dalies.

<...>“

8 Direktyvos 2003/88 3 straipsniu kiekvienam darbuotojui suteikiama teisė į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.

9 Šios direktyvos 17 straipsnio 1-3 dalyse numatyta:

„1. Deramai laikydamosi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, valstybės narės gali nukrypti nuo 3–6, 8 ir 16 straipsnių, kai atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai, pirmiausia:

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

b) darbuotojai šeimose arba

c) religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantys darbuotojai.

2. 3, 4 ir 5 dalyje numatytos leidžiančios nukrypti nuostatos gali būti priimtose įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais, su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti lygiavertį

kompensuojamojo poilsio laiką neįmanoma, suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga.

3. Remiantis šio straipsnio 2 dalimi, nuo 3, 4, 5, 8 ir 16 straipsnių leidžiama nukrypti:

<...>

b) su apsauga ir sekimu susijusiai veiklai, reikalaujančiai nuolatinio buvimo, kad būtų apsaugotas turtas ir asmenys, ypač apsaugos darbuotojams, prižiūrėtojams ir apsaugos firmoms;

c) veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis arba nenutrūkstama gamyba, ypač <...>

<...>“

*Nacionalinės teisės aktai*

<sup>10</sup> Dekreto Nr. 2006-950 1 straipsniu į Darbo kodeksą buvo įterpti D. 773-2-1-D. 773-2-7 straipsniai.

- 11 Šios darbo kodekso nuostatos su nedideliais pakeitimais atitinka Socialinės veiklos ir šeimos kodekso D. 432-1-D. 432-9 straipsnius.
- 12 Darbo kodekso D. 773-2-1 straipsnyje numatyta, kad auklėjamojo darbo sutartis sudaroma tarp fizinio asmens ir fizinio arba juridinio asmens, nurodyto L. 774-2 straipsnyje, ir kad bendra to paties asmens sudarytų sutarčių trukmė negali viršyti 80 dienų per dvyliką nepertraukiamų mėnesių.
- 13 Darbo kodekso D. 773-2-3 straipsnyje numatyta:

„Visais atvejais sutartį sudaręs asmuo turi teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo kas savaitinio poilsio laiką.“

- 14 Darbo kodekso L. 774-2 straipsnyje, į kurį daroma nuoroda to paties kodekso D. 773-2-1 straipsnyje ir kuris su nedideliais pakeitimais įtrauktas į Socialinės veiklos ir šeimos kodekso L. 432-1-L. 432-4 straipsnius, numatyta:

„Šiame straipsnyje numatytomis sąlygomis atsitiktinis fizinio asmens prisidėjimas prie organizavimo ar vadovavimo funkcijų įgyvendinimo nepilnamečių auklėjamojo pobūdžio stovykloje, organizuojamoje per mokinių, darbo atostogas ar dėl laisvalaikio praleidimo <...> yra laikomas auklėjamuoju darbu.

<...>

Sutartį dėl auklėjamojo darbo sudariusiems asmenims netaikomi šio kodekso pirmosios knygos IV skyriaus I ir II skirsniai, antrosios knygos I skyriaus II ir III skirsniai bei tos pačios knygos II skyriaus įžanginis ir I skirsniai.

<...>

Sutartį dėl auklėjamojo darbo sudariusių asmenų darbo laikas nustatomas kolektyvinėje sutartyje arba susitarime šakos lygiu, o jų nesant - dekrete. Kiekvieno asmens darbo dienų skaičius negali būti didesnis kaip 80 dienų per metus. Suinteresuotasis asmuo turi teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo kas savaitinio poilsio laiką.  
<...>“

- <sup>15</sup> Prancūzijos teisės aktuose nebuvo numatyta ir iki šiol nėra numatyta, kad atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų personalo atsitiktiniai ir sezoniniai nariai, sudarę sutartis dėl auklėjamojo darbo, turi teisę į kasdienį vienuolikos valandų nepertraukiamą poilsį.

## Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- <sup>16</sup> Skundu, pateiktu 2007 m. sausio 29 d., *Union syndicale* paprašė *Conseil d'État* panaikinti Dekretą Nr. 2006-950. Ji tvirtino, kad šis dekretas prieštarauja Direktyvai 2003/88, nes jame sutartis dėl auklėjamojo darbo sudariusiems asmenims, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose vykdančioms atsitiktinę ir sezoninę veiklą, nenumatyta teisė į minimalų kasdienio poilsio laiką, nors Darbo kodekse ši teisė darbuotojams suteikiama.

17 *Union syndicale* teigimu, nenumačius tokios teisės Prancūzijos teisės aktuose pažeidžiami Direktyvos 2003/88 3 straipsnio tikslai, o Darbo kodekse įtvirtinta 80 darbo dienų per metus riba negali būti laikoma tinkama apsauga tos pačios direktyvos 17 straipsnio 2 dalies, kurioje nustatytos tam tikros sąlygos, kurias turi atitikti išimtys, kurios, be kita ko, leidžiamos 3 straipsnyje, prasme.

18 Manydama, kad reikia pateikti aiškų atsakymą į klausimus, iškilusius nagrinėjamoje byloje, kiek jie susiję su Direktyvos 2003/88 1, 3 ir 17 straipsniais, *Conseil d'État* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar direktyva [2003/88] taikytina atsitiktiniams ir sezoniniams darbuotojams, kurie atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose dirba ne daugiau kaip 80 darbo dienų per metus?

2. Teigiamai atsakius į šį klausimą:

a) ar, atsižvelgiant į direktyvos [2003/88] tikslą, kuris, vadovaujantis jos 1 straipsnio 1 [dalimi], yra nustatyti būtiniausias saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo, [jos] 17 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį:

— remiantis jo 1 dalimi, leidžiama sutartį dėl auklėjamojo darbo sudariusio asmens atsitiktinę ar sezoninę veiklą vertinti kaip tokią, „kai atsižvelgiant

į šios veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai“;

— arba, vadovaujantis jo 3 dalies [b punktu], leidžiama ją vertinti kaip „su apsauga ir sekimu susijusią veiklą, reikalaujančią nuolatinio buvimo, kad būtų apsaugotas turtas ir asmenys“?

- b) ar šiuo atveju [Direktyvos 2003/88 17 straipsnio] 2 dalyje nustatytos sąlygos, išreikštos kaip „lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ arba „suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga“, turi būti aiškinamos kaip galinčios būti įvykdytos apribojant nagrinėjamas sutartis sudariusių asmenų darbo laiką atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose iki 80 dienų per metus?“

## **Dėl prejudicinių klausimų**

### *Dėl pirmojo klausimo*

- <sup>19</sup> Savo pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar tokias sutartis, kokios nagrinėjamos pagrindinėje byloje, t. y. sutartis dėl auklėjamojo darbo, sudarę asmenys, dirbantys atsitiktinį ir sezoninį darbą atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose, kurie dirba juose ne daugiau kaip 80 darbo dienų per metus, priskirtini Direktyvos 2003/88 taikymo sričiai.

- 20 Visų pirma reikia pažymėti, kad šia direktyva nustatomi būtinausi saugumo ir sveikatos reikalavimai darbo laiko organizavimo srityje.
- 21 Šioje direktyvoje labai plačiai apibrėžiama jos taikymo sritis, nes, kaip matyti iš jos 1 straipsnio 3 dalies, ji taikytina visiems veiklos sektoriams, tiek valstybiniam, tiek privačiam, Direktyvos 89/391 2 straipsnio 1 dalies prasme, išskyrus aiškiai nurodytus tam tikrus specifinius sektorius (žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881, 45 punktą).
- 22 Teisingumo Teismas jau buvo nusprendęs, kad tiek iš Direktyvoje 89/391 numatyto tikslo užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą darbe, tiek iš jos 2 straipsnio 1 dalies formuluotės matyti, kad šios pagrindų direktyvos taikymo sritis turi būti suprantama plačiai (2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01–C-403/01, Rink. p. I-8835, 52 punktas).
- 23 Direktyvos 89/391 2 straipsnio 1 dalyje išvardytų veiklos rūšių sąraše, kuris, beje, nėra išsamus, yra švietimo, kultūros, poilsio ir (bendrąja prasme) paslaugų veikla.
- 24 Pagal Direktyvos 89/391 2 straipsnio 2 dalies pirmą pastraipą ši pagrindų direktyva netaikoma toms sritims, kurių ypatybės, būdingos tam tikrai specifinei valstybės tarnybos veiklai arba tam tikrai specifinei veiklai civilinės saugos srityje, neišvengiamai tam prieštarauja. Tačiau šios Direktyvos 89/391 taikymo srities išimtys turi būti aiškinamos siauriai ir jos susijusios su tam tikromis specifinėmis valstybės tarnybos

veiklos rūšimis, skirtomis viešajai tvarkai ir saugumui, reikalingam sklandžiam visuomenės gyvenimui, užtikrinti (šiuo klausimu žr. 2000 m. spalio 3 d. Sprendimo *Si-map*, C-303/98, Rink. p. I-7963, 35 ir 36 punktus bei minėto Sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 52-55 punktus).

- 25 Todėl reikia konstatuoti, kad atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų personalo atsitiktinių ir sezoninių narių veikla negali būti prilyginama tokiai veiklai.
- 26 Todėl darytina išvada, kad šio personalo veikla priskirtina Direktyvos 89/391 ir Direktyvos 2003/88 taikymo sritims, nes pastarosios direktyvos 1 straipsnio 3 dalies antroje pastraipoje esanti taikymo išimtis taikytina tik jūrininkams.
- 27 Taip pat reikia priminti, kad nors „darbuotojas“ Direktyvos 89/391 3 straipsnio a punkte apibrėžtas kaip darbdavio įdarbintas asmuo, taip pat stažuotojai bei mokiniai, išskyrus samdomus namų darbininkus, Direktyvoje 2003/88 nedaroma jokia nuoroda nei į šią Direktyvos 89/391 nuostatą, nei į darbuotojo sąvokos apibrėžimą nacionalinės teisės aktuose ir (arba) praktikoje.
- 28 Iš to darytina išvada, kad, siekiant taikyti Direktyvą 2003/88, ši sąvoka neturi būti skirtingai aiškinama pagal nacionalinės teisės aktus, nes tai yra Sąjungos teisės sąvoka. Ji turi būti apibrėžta remiantis objektyviais darbo santykius apibūdinančiais kriterijais atsižvelgiant į atitinkamų asmenų teises ir pareigas. Pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas

vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą (pagal analogiją dėl EB 39 straipsnio taikymo žr. 1986 m. liepos 3 d. Sprendimo *Lawrie-Blum*, 66/85, Rink. p. 2121, 16 ir 17 punktus bei 2004 m. kovo 23 d. Sprendimo *Collins*, C-138/02, Rink. p. I-2703, 26 punktą).

- <sup>29</sup> Nacionalinis teismas, privalantis kvalifikuoti darbuotojo sąvoką, turi remtis objektyviais kriterijais ir visapusiškai įvertinti visas jo nagrinėjamos bylos aplinkybes, susijusias su vykdomos veiklos pobūdžiu ir santykiu tarp minėtų šalių.
- <sup>30</sup> Net jei, remiantis sprendimu pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą, sutartis dėl auklėjamojo darbo sudariusiems asmenims netaikomos kai kurios Darbo kodekso nuostatos, reikia priminti, kad Teisingumo Teismas nusprendė, jog darbo santykių teisinė prigimtis *sui generis* nacionalinės teisės atžvilgiu negali daryti įtakos darbuotojo statusui pagal Sąjungos teisę (žr. 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimo *Kiiski*, C-116/06, Rink. p. I-7643, 26 punktą ir jame nurodytą teismų praktiką).
- <sup>31</sup> Dėl tokių terminuotas sutartis sudariusių darbuotojų, kokie yra pagrindinėje byloje sutartis sudarę asmenys, pažymėtina, kad Teisingumo Teismas dėl Direktyvos 93/104 jau nusprendė, kad joje nedaromas joks skirtumas tarp tokių sutartis sudariusių darbuotojų ir sudariusių neterminuotas sutartis, ypač kalbant apie nuostatas, susijusias su minimaliu poilsio laiku, kurios dažniausiai apima „visus darbuotojus“ (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *BECTU* 46 punktą). Tai taip pat taikytina ir Direktyvai 2003/88, būtent jos 3 straipsniui, kuriuo reglamentuojamas kasdienis poilsis.

- 32 Remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikta informacija, panašu, kad tokie asmenys, kaip atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų personalo atsitiktiniai ir sezoniniai nariai, sudarę pagrindinėje byloje nagrinėjamas sutartis, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose dirbantys ne daugiau kaip 80 darbo dienų per metus, patenka į šio sprendimo 28 punkte apibrėžtą darbuotojų sąvoką.
- 33 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį pateiktą klausimą reikia atsakyti taip, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas sutartis dėl auklėjamojo darbo sudarę asmenys, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose dirbantys atsitiktinį ir sezoninį darbą ne daugiau kaip 80 darbo dienų per metus, priskirtini Direktyvos 2003/88 taikymo sričiai.

### *Dėl antrojo klausimo*

- 34 Savo antruoju klausimu, kurį sudaro dvi dalys, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar darbuotojams, sudariusiems sutartis dėl auklėjamojo darbo ir dirbantiems atsitiktinį bei sezoninį darbą atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose, taikytina Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 1 dalyje arba šio straipsnio 3 dalies b punkte įtvirtinta nukrypti leidžianti nuostata. Tuo atveju, jei taikytinas Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies b punktas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos minėtų darbuotojų darbo laikas ribojamas iki 80 darbo dienų per metus, įvykdomos sąlygos, nustatytos to paties straipsnio 2 dalyje, pagal kurias tokiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti tokio poilsio laiko neįmanoma, jiems suteikiama atitinkama apsauga.

- 35 Atsižvelgiant į šias aplinkybes, visų pirma reikia priminti, kad, remiantis Direktyvos 2003/88 3 straipsnio nuostatomis, valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.
- 36 Iš Teisingumo Teismo praktikos išplaukia, kad, atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 formuluotę ir šios direktyvos tikslą bei bendrą struktūrą, įvairūs reikalavimai, kurie joje nustatyti dėl minimalaus poilsio laiko, kaip įtvirtintieji 3 straipsnyje, yra ypač svarbios Sąjungos socialinės teisės normos, kuriomis gali pasinaudoti kiekvienas darbuotojas kaip būtiniausiu reikalavimu, būtinu jo saugai ir sveikatos apsaugai užtikrinti (žr., be kita ko, minėto Sprendimo *BECTU* 43 ir 47 punktus bei 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Komisija prieš Jungtinę Karalystę*, C-484/04, Rink. p. I-7471, 38 punktą).
- 37 Atsižvelgdamas į pagrindinį Direktyvos 2003/88 tikslą – veiksmingai užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą – kiekvienas darbuotojas, be kita ko, turi naudotis atitinkamais poilsio laikotarpiais, kurie turi būti ne tik veiksmingi, siekiant, kad atitinkami asmenys galėtų atgauti dėl nuovargio darbe prarastas jėgas, bet kurie yra ir prevencinio pobūdžio – kad kuo labiau sumažintų poveikio darbuotojų saugai ir sveikatai riziką, kurią gali sukelti nepertraukiamo darbo laikotarpiai be būtino poilsio (2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Jaeger*, C-151/02, Rink. p. I-8389, 92 punktas ir minėto Sprendimo *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* 41 punktas).
- 38 Iš viso to, kas išdėstyta, išplaukia, kad iš principo su Direktyva 2003/88 nesuderinami tokie nacionalinės teisės aktai, kokie nagrinėjami pagrindinėje byloje, kuriuose, ribojant pagal sutartis dėl auklėjamojo darbo vykdomą veiklą iki 80 dienų per metus, nenumatyta, kad atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų personalo atsitiktiniai ir

sezoniniai nariai, sudarę sutartis dėl auklėjamojo darbo, turi teisę į šios direktyvos 3 straipsniu reikalaujamą minimalų kasdienį poilsį.

<sup>39</sup> Situacija būtų kitokia, tik jei tokie teisės aktai atitiktų Direktyvoje 2003/88, o tiksliau jos 17 straipsnyje įtvirtintas nukrypti leidžiančias nuostatas.

<sup>40</sup> Nukrypti leidžiančios nuostatos, kaip Direktyvoje 2003/88 numatytos Sąjungos teisės aktų išimtis dėl darbo laiko organizavimo, turi būti aiškinamos taip, kad jų taikymo sritis būtų apribota tuo, kas būtiniausia norint apginti pagal tas nuostatas saugomus interesus (žr. minėto Sprendimo *Jaeger* 89 punktą).

<sup>41</sup> Pirma, nukrypti nuo Direktyvos 2003/88 3 straipsnio leidžianti nuostata, esanti jos 17 straipsnio 1 dalyje, taikoma darbuotojams, kurių visas darbo laikas, atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, neskaičiuojamas arba nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai.

<sup>42</sup> Kaip tvirtina *Union syndicale* ir Europos Komisija, jokia Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos aplinkybė neįrodo, kad atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose įdarbinti darbuotojai, sudarę sutartis dėl auklėjamojo darbo, gali nuspręsti dėl savo darbo valandų skaičiaus. Prancūzijos vyriausybės pateiktu šių darbuotojų ir minėtų centrų funkcionavimo aprašymu, kurio tikslumą turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, siekiama įrodyti priešingai. Teisingumo

Teismui pateiktoje bylos medžiagoje taip pat nėra jokių įrodymų, kad minėti darbuotojai neprivalo būti darbo vietoje pagal nustatytą grafiką.

43 Todėl reikia konstatuoti, kad, remiantis Teisingumo Teismui pateikta informacija, Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 1 dalis apima veiklą, kuri niekaip nesusijusi su veikla, kurią vykdo sutartis dėl auklėjamojo darbo atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose sudarę asmenys.

44 Antra, nukrypti leidžiančioje nuostatoje, įtvirtintoje Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies b punkte, numatyta, kad, remiantis šio straipsnio 2 dalimi, galima nukrypti nuo šios direktyvos 3 straipsnio vykdant „su apsauga ir sekimu susijus[ią] veikl[ą], reikalaujanč[ią] nuolatinio buvimo, kad būtų apsaugotas turtas ir asmenys, ypač apsaugos darbuotoj[ų], prižiūrėtojų[ų] ir apsaugos firm[ų]“.

45 Nors ir tiesa, kaip tvirtina ir *Union syndicale* bei Čekijos vyriausybė, kad atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų personalo nariai vykdo veiklą, kuria siekiama auklėti ir skatinti į šiuos centrus priimtus nepilnamečius, tačiau, kaip konstatuoja Prancūzijos vyriausybė, šis personalas taip pat privalo užtikrinti šių nepilnamečių nuolatinę priežiūrą. Kadangi jie nėra prižiūrimi tėvų, šiuose centruose dirbančio personalo tikslas užtikrinti nuolatinę nepilnamečių priežiūrą. Be to, kaip tvirtina Prancūzijos vyriausybė, šių centrų pedagoginis ir auklėjamasis įnašas yra, bent jau didele dalimi, specifinis bei originalus funkcionavimo būdas, pagal kurį priimti nepilnamečiai kelias dienas nuolat gyvena kartu su prižiūrėtojais ir vadovais.

- 46 Šiomis aplinkybėmis reikia konstatuoti, kad tokių darbuotojų, kokie yra sutartis dėl auklėjamojo darbo sudarę asmenys, dirbantys atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose, veiklos atžvilgiu gali būti taikoma Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies b punkte numatyta nukrypti leidžianti nuostata, jei įvykdomos to paties straipsnio 2 dalyje nurodomos sąlygos.
- 47 Be to, kaip tvirtina Komisija, dėl atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų veiklos ir funkcionavimo ypatybių pažymėtina, kad šiai veiklai taip pat gali būti taikoma Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies c punkte numatyta nuo šios direktyvos 3 straipsnio leidžianti nukrypti nuostata, susijusi su veikla, kurią lemia būtinybė užtikrinti nepertraukiamas paslaugas arba nenutrūkstamą gamybą.
- 48 Žinoma, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų atsitiktinio ir sezoninio personalo veikla nenurodoma šioje nuostatoje pateiktame sąraše. Tačiau reikia pažymėti, kad, viena vertus, tai nėra išsamus sąrašas ir, antra vertus, kaip išplaukia ir iš šio sprendimo 45 punkto, šią veiklą lemia būtinybė užtikrinti paslaugų nepertraukiamumą, nes į šiuos centrus priimti nepilnamečiai visą buvimo laikotarpį nuolat gyvena prižiūrimi šių centrų personalo.
- 49 Šiomis aplinkybėmis, remiantis Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 2 dalimi, šio straipsnio 3 dalies b ir c punktuose esančių nukrypti leidžiančių nuostatų, būtent susijusių su šios direktyvos 3 straipsnyje numatytu kasdienio poilsio laiku, įgyvendinimas akivaizdžiai siejamas su sąlyga, kad suinteresuotiesiems darbuotojams privalo būti suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl

objektyvių priežasčių suteikti lygiavėrcio kompensuojamojo poilsio laiko neįmanoma, šiems darbuotojams privalo būti suteikta atitinkama apsauga.

- 50 Iš Teisingumo Teismo praktikos matyti, jog siekiant, kad „lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas“ Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 2 dalies prasme atitiktų šios direktyvos reikalavimus ir tikslą, kaip apibrėžta šio sprendimo 37 punkte, jis turi būti toks, kad per jį darbuotojui nebūtų nustatyta jokia pareiga darbdaviui, kuri trukdytų jam laisvai ir nepertraukiamai užsiimti tuo, kas atitinka jo interesus, kad būtų neutralizuotas darbo poveikis atitinkamo darbuotojo saugai ir sveikatai. Be to, toks poilsio laikas turi eiti iš karto po to darbo laiko, už kurį ketinama kompensuoti, taip siekiant, kad dėl kelių iš eilės einančių darbo laikotarpių darbuotojas nebūtų nuolat pavargęs ar pervargęs (žr. minėto Sprendimo *Jaeger* 94 punktą).
- 51 Siekiant užtikrinti veiksmingą darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugą, paprastai turi būti numatyta, kad po darbo laikotarpio visuomet eitų poilsio laikotarpis. Kad galėtų tinkamai pailsėti, darbuotojas turi turėti teisę tam tikrą laiką nebūti darbo vietoje, be to, poilsio laikas turi būti nepertraukiamas ir eiti iš karto po darbo laikotarpio, kad darbuotojas galėtų atsipalaiduoti ir pailsėti nuo su jo funkcijų vykdymu susijusio nuovargio. Šis reikalavimas yra būtinas atsižvelgiant į tai, kad, nukrypstant nuo bendrosios taisyklės, įprastas dienos darbo laikas yra pratęsiamas užtikrinant budėjimą (minėto Sprendimo *Jaeger* 95 punktą).
- 52 Šiomis aplinkybėmis tokia nacionalinės teisės nuostata, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, kurioje numatyta, kad bendra tokių sutarčių, kaip to paties asmens sudarytos sutartys dėl auklėjamojo darbo, trukmė negali viršyti 80 dienų per dvylika

nepertraukiamų mėnesių, neatitinka valstybėms narėms ir tam tikrais atvejais socialiniams partneriams tenkančios pareigos užtikrinti lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką, kaip to reikalaujama Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 2 dalyje.

53 Kaip tvirtina *Union syndicale* ir Čekijos vyriausybė, atsižvelgiant į Direktyva 2003/88 siekiamą apsaugos tikslą, maksimalus darbo dienų skaičius per metus nėra reikšmingas, kalbant apie minėtą lygiavertį kompensuojamąjį poilsio laiką.

54 Tačiau Prancūzijos vyriausybė tvirtina, kad atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų personalo veiklos išimtinis pobūdis neleidžia suteikti lygiavertio kompensuojamojo poilsio laiko. Į šiuos centrus priimti asmenys yra nepilnamečiai, kurie juose praleidžia keletą dienų, per kurias juos dieną ir naktį prižiūri tas pats personalas. Jeigu atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų atsitiktinio ir sezoninio personalo nariams būtų suteiktas kompensuojamasis poilsis, kaip apibrėžė Teisingumo Teismas minėto Sprendimo *Jaeger* 94 punkte, tai reikštų, kad jie pasinaudotų šiuo poilsiu per jų prižiūrimų nepilnamečių buvimo laikotarpį, todėl tai lemtų, jog šie nepilnamečiai laikinai, įskaitant ir naktį, nesant tėvų, nebūtų prižiūrimi auklėtojų, t. y. suaugusiųjų, kuriuos nepilnamečiai geriausiai pažįsta ir kuriais labiausiai pasitiki. Kadangi egzistuoja objektyvios priežastys, neleidžiančios suteikti lygiavertio kompensuojamojo poilsio laiko, maksimalaus dienų, per kurias sutartis dėl auklėjamojo darbo sudarę asmenys gali dirbti, skaičiaus per metus nustatymas atitiktų tinkamą aptariamų darbuotojų apsaugą Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 2 dalies prasme.

55 Dėl šių argumentų reikia priminti, kad, kaip matyti iš Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 2 dalies, tik išskirtinėmis aplinkybėmis šia nuostata leidžiama darbuotojui suteikti

„kitą atitinkamą apsaugą“, kai dėl objektyvių priežasčių neįmanoma suteikti lygia-verčio kompensuojamojo poilsio laiko (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Jaeger* 98 punktą).

- 56 Sprendime pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą trūksta konkrečios informacijos apie atostogų ir laisvalaikio praleidimo centrų personalo veiklos vykdymą, šios veiklos organizavimo metodus ir tai, kokio personalo šiems centrams reikia.
- 57 Žinoma, atsižvelgiant į šios veiklos ir nagrinėjamų centrų personalo atsakomybės už į šiuos centrus priimtus nepilnamečius aprašymą, neturėtų būti atmesta galimybė, kad išskirtiniais atvejais dėl objektyvių priežasčių gali būti neįmanoma užtikrinti, kad po darbo laikotarpio visuomet eitų poilsio laikotarpis, kaip to reikalaujama Direktyvos 2003/88 3 straipsniu ir remiantis minėtu Sprendimu *Jaeger*.
- 58 Tačiau darbo dienų per metus ribos nustatymas, kaip tai numatyta pagrindinėje byloje nagrinėjamuose Prancūzijos teisės aktuose, jokių atveju negali būti laikomas tinkama apsauga Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 2 dalies prasme. Iš tiesų, kaip nurodyta šios direktyvos 15 konstatuojamojoje dalyje, nors valstybėms narėms suteikiamas tam tikras lankstumas taikant kai kurias šios direktyvos nuostatas, tačiau jos privalo užtikrinti principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos laikymąsi.
- 59 Nors dėl to Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja suteikiama tam tikra diskrecija valstybėms narėms ir prireikus socialiniams partneriams išimtiniais atvejais nustatant suinteresuotųjų darbuotojų tinkamą apsaugą, tačiau šia apsauga, susijusia su šių darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga, taip pat kaip

ir šios direktyvos 3 straipsnyje numatytu minimaliu kasdienio poilsio laiku arba jos 17 straipsnio 2 dalyje numatytu lygiaverčiu kompensuojamojo poilsio laiku, siekiama, kad minėti darbuotojai galėtų atsipalaiduoti ir pailsėti nuo su jų pareigų vykdymu susijusio nuovargio.

<sup>60</sup> Nors dėl specifinio darbo pobūdžio arba specifinio jo atlikimo konteksto išimtiniais atvejais galima nukrypti nuo Direktyvos 2003/88 3 straipsnio ir nuo pareigos užtikrinti, kad po darbo laikotarpio visuomet eitų poilsio laikotarpis, nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos darbuotojams neleidžiama pasinaudoti teise į kasdienį poilsį per visą jų darbo sutarties trukmę, net jei sutartis sudaryta dėl 80 darbo dienų per metus, ne tik panaikinama šia direktyva akivaizdžiai suteikiamos individualios teisės esmė, bet jie prieštarauja ir jos tikslui (šiuo klausimu dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies žr. minėto Sprendimo *BECTU* 48 punktą).

<sup>61</sup> Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į antrąjį pateiktą klausimą reikia atsakyti taip, kad tokias sutartis, kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamos sutartys dėl auklėjamojo darbo, sudariusiems asmenims, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose vykdančioms atsitiktinę ir sezoninę veiklą, taikytina Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies b ir (arba) c punktuose numatyta nukrypti leidžianti nuostata.

<sup>62</sup> Nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos tokias sutartis sudariusių asmenų darbas ribojamas iki 80 darbo dienų per metus, neįvykdomos šios direktyvos 17 straipsnio 2 dalyje nustatytos minėtos nukrypti leidžiančios nuostatos taikymo sąlygos, pagal kurias tokiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti tokio poilsio laiko neįmanoma, jiems suteikiama atitinkama apsauga.

## Dėl bylinėjimosi išlaidų

- <sup>63</sup> Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

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

1. Tokias sutartis, kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamos sutartys dėl auklėjamojo darbo, sudarę asmenys, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose vykdančios atsitiktinę ir sezoninę veiklą ne daugiau kaip 80 darbo dienų per metus, priskirtini 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų taikymo sričiai.
2. Tokias sutartis, kaip pagrindinėje byloje nagrinėjamos sutartys dėl auklėjamojo darbo, sudariusiems asmenims, atostogų ir laisvalaikio praleidimo centruose vykdančioms atsitiktinę ir sezoninę veiklą, taikytina Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies b ir (arba) c punktuose numatyta nukrypti leidžianti nuostata.

Nacionalinės teisės aktais, pagal kuriuos tokias sutartis sudariusių asmenų darbas ribojamas iki 80 darbo dienų per metus, neįvykdomos šios direktyvos 17 straipsnio 2 dalyje nustatytos minėtos nukrypti leidžiančios nuostatos taikymo sąlygos, pagal kurias tokiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis

**kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti tokio poilsio laiko neįmanoma, jiems suteikiama atitinkama apsauga.**

Parašai.