

DELLAS Komisija

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2005. gada 1. decembrī *

Lietā C-14/04

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Conseil d'État* (Francija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2003. gada 3. decembrī un kas Tiesā reģistrēts 2004. gada 15. janvārī, tiesvedībā

Abdelkader Dellas,

Confédération générale du travail,

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

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

pret

Premier ministre,

Ministre des Affaires sociales,

* Tiesvedības valoda — franču.

piedaloties

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

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], tiesneši R. Šintgens [*R. Schintgen*] (referents), R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], P. Kūris [*P. Kūris*] un Dž. Arestis [*G. Arestis*],

ģenerāladvokāts D. Ruiss-Harabo Kolomers [*D. Ruiz-Jarabo Colomer*], sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesa sēdi 2005. gada 12. maijā,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Dellā [*Dellas*] vārdā — A. Mono [*A. Monod*], *avocat*,

— *Fédération nationale des syndicats des services de santé un des services sociaux CFDT* vārdā — H. Mase-Desena [*H. Masse-Dessen*] un Ž. Tuvēnēns [*G. Thouvenin*], *avocats*,

- *Union des fédérations un syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social un médico-social* vārdā — Ž. Bartelemī [*J. Barthelemy*], *avocat*,
- Francijas valdības vārdā — Ž. de Bergess [*G. de Bergues*] kā arī S. Berheota-Nunjesa [*C. Bergeot-Nunes*] un A. de Molmona [*A. de Maulmont*], pārstāvji,
- Beļģijas valdības vārdā — A. Goldmans [*A. Goldman*], pārstāvis,
- Vācijas valdības vārdā — V. D. Plesings [*W.-D. Plesing*], pārstāvis,
- Nīderlandes valdības vārdā — H. H. Sevenstere [*H. G. Sevenster*] un J. van Bakela [*J. van Bakel*], kā arī D. J. M. de Hrāfe [*D. J. M. de Grave*], pārstāvji,
- Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — Ž. Rozē [*G. Rozet*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus tiesas sēdē 2005. gada 12. jūlijā,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvas 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (OV L 307, 18. lpp.) interpretāciju.

- 2 Šis lūgums ir iesniegts lietā, kurā prasību par pilnvaru pārsniegšanu ir iesniedzis Dellā kungs, kā arī *Confédération générale du travail*, *Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT* un *Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière*, lūdzot atcelt 2001. gada 31. decembra dekrētu Nr. 2001-1384, kas pieņemts Darba kodeksa L.212-4. panta piemērošanai un ar ko nosaka darba laika ilgumu, kas ir ekvivalents likumā noteiktajam darba laika ilgumam bezpeļņas sociālajās un medicīniski sociālajās iestādēs, kuras vada privātpersonas (2002. gada 3. janvāra *JORF*, 149. lpp.).

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

- 3 Direktīva 93/104 tika pieņemta, pamatojoties uz EK līguma 118.a pantu (EK līguma 117.–120. pants tika aizstāts ar EKL 136.–143. pantu).
- 4 Saskaņā ar tās 1. pantu, kura virsraksts ir “Mērķis un darbības joma”, šī direktīva nosaka drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju, kas ir piemērojams visa veida publiskā un privātā sektora darbībām, izņemot gaisa, dzelzceļa, autoceļu, jūras, iekšzemes ūdensceļu un ezeru transportu, jūras zvejniecību, citus darbus jūrā un prakses ārstu darbību.

5 Direktīvas 93/104 2. pantā ar nosaukumu "Definīcijas" ir noteikts šādi:

"Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) "Darba laiks" ir jebkurš laikposms, kura laikā darba ņēmējs strādā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi;
- 2) "Atpūtas laiks" ir jebkurš laikposms, kas nav darba laiks;
- 3) "Nakts laiks" ir jebkurš laikposms, kas nav īsāks par septiņām stundām, kā definēts attiecīgās valsts tiesību aktos, un kam jebkurā gadījumā jāietver laiks starp pusnakti un pulksten 5.00 no rīta.
- 4) "Nakts darbā strādājošais" ir:
 - a) no vienas puses, jebkurš darba ņēmējs, kas parasti nakts laikā strādā vismaz trīs stundas no sava diennakts darba laika;

b) no otras puses, jebkurš darbaņēmējs, kam nakts laikā, iespējams, jāstrādā noteikta daļa no sava gada darba laika, kā to pēc savas izvēles definē attiecīgā dalībvalsts:

i) ar valsts tiesību aktiem, pēc konsultācijām ar darba devējiem un darbaņēmējiem,

vai

ii) ar koplīgumiem vai nolīgumiem, kas noslēgti starp darba devējiem un darbaņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī;

5) “Darbs maiņās” ir jebkura darba organizācijas metode darbam maiņās, kurās darbaņēmēji cits citu nomaina tajās pašās darbavietās noteiktā kārtībā, iekļaujot rotācijas kārtību, un kas var būt nepārtraukta vai ar pārtraukumiem saistībā ar vajadzību darbaņēmējiem strādāt dažādos laikos attiecīgā dienu vai nedēļu laikposmā;

6) “Darba maiņās strādājošais” ir jebkurš darbaņēmējs, kura darba grafiks pieder pie darba maiņas.”

6 Minētās direktīvas II iedaļā ir paredzēti pasākumi, kas dalībvalstīm jāveic darbinieku (darbaņēmēju) labā, it īpaši attiecībā uz minimālo diennakts un nedēļas atpūtas laiku, kā arī pārtraukumu darbā, un tajā noteikts arī maksimālais nedēļas darba laiks.

- 7 Attiecībā uz diennakts atpūtu Direktīvas 93/104 3. pantā ir noteikts šādi:

“Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz minimālo diennakts atpūtu, kam jābūt 11 stundas pēc kārtas katru 24 stundu laikposmā.”

- 8 4. pants ar nosaukumu “Pārtraukumi” nosaka:

“Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tad, ja darba diena ir ilgāka par sešām stundām, katram darba ņēmējam ir tiesības uz pārtraukumu darbā, kura sīkākus aspektus, tostarp ilgumu un nosacījumus, ar kādiem pārtraukumu piešķir, ietver koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem vai, ja tādu nav, attiecīgās valsts tiesību aktos.”

- 9 Nedēļas atpūtas laiks ir regulēts minētās direktīvas 5. pantā, kas ir izteikts šādā redakcijā:

“Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka katru septiņu dienu laikposmā katram darba ņēmējam ir tiesības uz nepārtrauktu minimālo atpūtas laiku 24 stundu ilgumā plus 11 stundas diennakts atpūtas, kas minēta 3. pantā.

Pirmajā daļā minētajā atpūtas laikā principā tiek iekļauta svētdiena.

Ja to pamato objektīvi tehniski vai darba organizācijas apstākļi, var piemērot minimālo 24 stundu atpūtas laiku.”

10 Attiecībā uz maksimālo nedēļas darba laiku Direktīvas 93/104 6. pants noteic:

“Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka, ievērojot nepieciešamību aizsargāt darba ņēmēju drošību un veselību

1. nedēļas darba laiku ierobežo ar normatīviem un administratīviem aktiem vai koplīgumiem, vai nolīgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem,
2. vidējais darba laiks katru septiņu dienu laikposmā, ietverot virsstundas, nepārsniedz 48 stundas.”

11 Tās pašas direktīvas 8.–13. pantā, kas veido III iedaļu, ir noteikti pasākumi, kas dalībvalstīm ir jāveic attiecībā uz darbu naktis, darbu maiņās un darba modeļiem.

12 It īpaši attiecībā uz darbu naktīs Direktīvas 93/104 8. pants paredz:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka

1. normālās darba stundas nakts darbā strādājošajiem nepārsniedz vidēji 8 stundas jebkurā 24 stundu laikposmā;
2. nakts darbā strādājošie, kuru darbs ir saistīts ar sevišķu bīstamību vai smagu fizisko vai garīgo slodzi, nestrādā vairāk par astoņām stundām jebkurā 24 stundu laikposmā, kurā viņi veic darbu naktī.

Saistībā ar iepriekšminēto, darbu, kas saistīts ar sevišķu bīstamību vai smagu fizisko vai garīgo slodzi, definē attiecīgās valsts tiesību akti un/vai prakse vai koplīgumi, vai arī nolīgumi starp darba devējiem un darba ņēmējiem, ņemot vērā darba naktī specifiku un bīstamību.”

13 Direktīvas 93/104 15. pantā noteikts:

“Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai ieviest normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai, vai veicināt, vai atļaut piemērot tādus koplīgumus vai starp darba

devējiem un darba ņēmējiem noslēgtus nolīgumus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzībai.”

14 Saskaņā ar šīs direktīvas 16. pantu:

“Dalībvalstis var noteikt:

1. bāzes laikposmu, kas nepārsniedz 14 dienas, 5. panta piemērošanai (nedēļas atpūtas laiks),
2. bāzes laikposmu, kas nepārsniedz četrus mēnešus, 6. panta piemērošanai (maksimālais nedēļas darba laiks).

Saskaņā ar 7. pantu piešķirta gadskārtējā apmaksātā atvaļinājuma laiku un darba nespējas laiku neiekļauj vai neņem vērā, aprēķinot vidējo ilgumu;

3. bāzes laikposmu, kas noteikts pēc konsultācijām ar darba devējiem un darba ņēmējiem vai koplīgumos, vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī, 8. panta piemērošanai (darba naktis ilgums).

Ja nedēļas minimālais 24 stundu atpūtas laiks, kas prasīts 5. pantā, iekrīt minētajā bāzes laikposmā, to neiekļauj vidējā ilguma aprēķināšanā.”

- 15 Tajā pašā direktīvā uzskaitīta virkne atkāpju no vairākiem pamatnoteikumiem, ņemot vērā dažu darbību īpatnības, ar atrunu, ka tiek izpildīti atsevišķi priekšnoteikumi. Šajā sakarā tās 17. pantā noteikts:

“1. Pienācīgi ievērojot vispārējos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, dalībvalstis var atkāpties no 3., 4., 5., 6., 8. vai 16. panta, ja, ņemot vērā attiecīgās darbības īpatnības, darba laika ilgums netiek mērīts un/vai ir normēts, vai to var noteikt paši darba ņēmēji, un jo īpaši attiecībā uz:

- a) vadošajām amatpersonām vai citām personām ar patstāvīgām lēmumu pieņemšanas tiesībām;

- b) ģimenē strādājošajiem;

- c) reliģisko ceremoniju kalpotājiem baznīcās un reliģiskās kopienās.

2. Atkāpes var pieņemt ar normatīviem un administratīviem aktiem vai koplīgumiem, vai nolīgumiem starp darba devējiem un darba ņēmējiem, ar noteikumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināti līdzvērtīgi kompensācijas atpūtas laiki vai, izņēmuma gadījumos, kad objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt šādus līdzvērtīgus kompensācijas atpūtas laikus, attiecīgajiem darba ņēmējiem nodrošina pienācīgu aizsardzību:

2.1. no 3., 4., 5., 8. un 16. panta:

[..]

c) tādas darbības gadījumā, kas saistīta ar vajadzību pēc pakalpojumu vai ražošanas nepārtrauktības, jo īpaši:

i) pakalpojumi saistībā ar uzņemšanu, ārstniecību un/vai aprūpi, ko veic slimnīcas vai līdzīgas iestādes, iestādes pēc dzīvesvietas un cietumi;

[..].

3. Atkāpes no 3., 4., 5., 8. un 16. panta var paredzēt koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem valsts vai reģionālā līmenī vai, ievērojot to pieņemtos noteikumus, koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem zemākā līmenī.

[..]

Atkāpes, kas paredzētas pirmajā un otrajā apakšpunktā, var pieļaut ar nosacījumu, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem tiek nodrošināti līdzvērtīgi kompensācijas atpūtas laiki vai, izņēmuma gadījumos, ja objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams piešķirt šādus līdzvērtīgus kompensācijas atpūtas laikus, attiecīgajiem darba ņēmējiem nodrošina pienācīgu aizsardzību.

[..]

4. Izvēles tiesības atkāpties no 16. panta 2. punkta, kas paredzētas šā panta 2. punkta 2.1. un 2.2. apakšpunktā un 3. punktā, nedrīkst radīt bāzes laikposmu, kurš pārsniegtu sešus mēnešus.

Tomēr dalībvalstīm ir izvēles tiesības, ievērojot darba ņēmēju darba drošības un veselības aizsardzības vispārējos principus, sakarā ar objektīviem vai tehniskiem, vai ar darba organizāciju saistītiem iemesliem atļaut koplīgumos vai nolīgumos starp darba devējiem un darba ņēmējiem pusēm noteikt bāzes laikposmus, kas nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt 12 mēnešus.

[..]"

16 Direktīvas 93/104 18. pants ir izteikts šādi:

"1. a) Dalībvalstis pieņem normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības līdz 1996. gada 23. novembrim, vai līdz šim datumam nodrošina, ka darba devēji un darba ņēmēji ar nolīgumu nosaka

nepieciešamos pasākumus, un dalībvalstīm jādara viss, kas vajadzīgs, lai spētu visos gadījumos garantēt šīs direktīvas noteikumu izpildi.

- b) i) Tomēr dalībvalstij ir izvēles tiesības nepiemērot 6. pantu, ievērojot vispārējos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības principus, un ar noteikumu, ka tā veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

— neviens darba devējs neprasa darba ņēmējam strādāt vairāk nekā 48 stundas septiņu dienu laikā, rēķinot vidēji pēc 16. panta 2. punktā minētā bāzes laikposma, ja vien viņš nav vispirms saņēmis darba ņēmēja piekrišanu veikt šādu darbu,

— neviens darba ņēmējs nav pakļauts jebkādam kaitējumam no sava darba devēja puses sakarā ar nevēlēšanos dot savu piekrišanu veikt šādu darbu,

— darba devējs ved un atjauno visu šādu darbu veicošu darba ņēmēja uzskaiti,

— uzskaites datus nodod kompetento iestāžu rīcībā, kuras saistībā ar darba ņēmēja drošības un veselības aizsardzības apsvērumiem var aizliegt vai ierobežot nedēļas darba stundu maksimālā skaita pārsniegšanu,

- darba devējs pēc pieprasījuma sniedz kompetentajām iestādēm informāciju par gadījumiem, kad darba ņēmēji piekrituši veikt darbu, kas pārsniedz 48 stundas septiņu dienu laikā, rēķinot vidēji pēc 16. panta 2. punktā minētā bāzes laikposma.

[..”

Valsts tiesiskais regulējums

- 17 Francijā algoto darbinieku darba laiks ir noteikts Darba kodeksā, kura pamata prāvā piemērojamā versija ir tā, kas izriet no 2000. gada 19. janvāra Likuma Nr. 2000-37 par vienošanos par darba laika saīsināšanu (2000. gada 20. janvāra *JORE*, 975. lpp.). Šā kodeksa L.212-1. panta pirmajā daļā noteikts:

“L.200-1. pantā minētajos uzņēmumos vai profesijās, kā arī amatniecības uzņēmumos un kooperatīvos un tiem pakļautajās struktūrvienībās likumā noteiktais algoto darbinieku darba laiks ir trīsdesmit piecas stundas nedēļā.”

- 18 Tā paša panta otrajā daļā paskaidrots:

“Minētajos uzņēmumos un profesijās algotā darbinieka darba diena nevar pārsniegt desmit stundas, izņemot dekrēta noteiktās atkāpes no šiem priekšnosacījumiem.”

19 Darba kodeksa L.212-2. panta pirmajā un otrajā daļā noteikts:

“Ministru padomes dekrētos nosaka L.212-1. panta piemērošanas kārtību attiecībā uz visu veidu darbībām vai profesijām vai attiecībā uz kādu konkrētu darbības veidu vai profesiju. Dekrētos it īpaši nosaka darba laika organizāciju un darba laika pārdali, atpūtas laiku, noteikumus attiecībā uz dežūrām, pagaidu vai pastāvīgas atkāpes, kas atsevišķos gadījumos piemērojamas noteiktiem amatiem, zaudēto darba stundu atlīdzināšanas kārtību un šo dažādo noteikumu kontroles pasākumus.

Šie dekrēti tiek pieņemti un pārskatīti, apspriežoties ar darba devēju organizācijām un ieinteresētajiem algotajiem darbiniekiem un vajadzības gadījumā ņemot vērā abu iepriekšminēto [pušu] sarunu rezultātus.”

20 Saskaņā ar šā kodeksa L.212-4. panta pirmo un otro daļu:

“Reālais darba laiks ir laiks, kurā algotais darbinieks ir darba devēja rīcībā un kurā tam jāpakļaujas tā norādījumiem bez iespējas brīvi nodoties personīgajām nodarbēm.

Laiks, kuru nepieciešams atlīdzināt, kā arī pārtraukumi ir uzskatāmi par reālo darba laiku, ja tiek izpildīti pirmajā daļā minētie kritēriji. Pat ja tie netiek atzīti par darba laiku, var vienoties, ka šie laikposmi ir apmaksājami saskaņā ar līgumu vai vienošanos.”

21 Darba kodeksa L.212-4. panta ceturajā daļā ir izteikta šādi:

“Darba laiku, kas ir tāds pats kā likumā noteiktais, attiecībā uz atsevišķām profesijām vai amatiem, ieskaitot bezdarbības periodus, var noteikt vai nu ar dekrētu, kas pieņemts pēc vienošanās vai nozares līguma noslēgšanas, vai arī ar Valsts padomes dekrētu. Samaksa par šiem laikposmiem tiek veikta saskaņā ar paražām, vienošanos vai koplīgumiem.”

22 Saskaņā ar šā kodeksa L.212-4.a panta pirmo daļu:

“Laikposmi, kad algotais darbinieks ir izsaukts darbā, ir uzskatāmi par laikposmiem, kad algotajam darbiniekam, kaut arī tam nav nepārtraukti un nekavējoši jābūt darba devēja rīcībā, ir pienākums uzturēties dzīvesvietā vai tās tuvumā, lai [vajadzības gadījumā] tas varētu veikt darbu uzņēmuma labā, [un] šāda darba laikposmi tiek uzskatīti par reālo darba laiku. [..]”

23 Šī paša kodeksa L.212-7. panta otrajā daļā noteikts šādi:

“Nedēļas darba laika ilgums, kas aprēķināts attiecībā uz nenoteiktu divpadsmit secīgu nedēļu laikposmu, nedrīkst pārsniegt četrdesmit četras stundas. [..] Vienas nedēļas laikā darba laika ilgums nedrīkst pārsniegt četrdesmit astoņas stundas.”

24 Darba kodeksa L.220-1. panta pirmajā daļā noteikts [šādi]:

“Katram algotam darbiniekam pienākas diennakts atpūta, kas ir vismaz vienpadsmit secīgu stundu gara.”

25 Minētā kodeksa L. 221-4. panta pirmajā daļā noteikts, ka:

“Nedēļas atpūtas laikam jābūt vismaz divdesmit četru secīgu stundu garam, kam pievieno vēl L.220-1. pantā noteiktās diennakts atpūtas secīgās stundas.”

26 Dekrēta Nr. 2001-1384 1.–3. pants ir izteikti šādi:

“1. pants

Šā dekrēta noteikumi ir piemērojami:

- a) attiecībā uz bezpeļņas uzņēmumiem, ko vada privātpersonas, kā arī uz Sociālās labklājības un ģimenes lietu kodeksa L.312-1. panta 1., 2., 4., 5. un 8. punktā minētajām izmitināšanas iestādēm;

- b) attiecībā uz audzinātājiem, kas strādā pilnu slodzi, slimnieku kopējiem, uzraugiem-palīgiem vai tāda paša kvalifikācijas līmeņa personālu, kas izsaukts aizstāt iepriekšminētos, kuri uzņēmuma iekšienē veic nakts dežūras nakts dežūrtelpās.

2. pants

Lai aprēķinātu darba laiku šā dekrēta pirmajā pantā minētajās iestādēs un tajā minētajiem amatiem, katrs laikposms, kas pavadīts nakts dežūrtelpās, veicot nakts dežūras pienākumus, tiek skaitīts kā trīs stundas reālā darba laika attiecībā uz pirmajām deviņām stundām un kā pusstunda par katru nākamo stundu.

3. pants

Laikposms, kas pavadīts nakts dežūrtelpā, ir posms no izmitināto personu gulētiešanas laika līdz to celšanās brīdim, kas noteikts dežūru sarakstā, bet šis laikposms nevar pārsniegt divpadsmit stundas.”

27 Valsts padome ir noteikusi, ka Dekrēta Nr. 2001-1384 tiesiskais pamats ir Darba kodeksa L. 212-4. pants, ar ko likumdevējs ir vēlējies paredzēt īpašus kompetences un procesuālos noteikumus darba laika ilguma atbilstības sistēmu izveidošanai un arī nepiemērot šā kodeksa L.212-2. pantā paredzētos vispārīgos noteikumus.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

- 28 No iesniedzējtiesas Tiesai iesniegtajiem [lietas] materiāliem izriet, ka Dellā kungu, audzinātāju, kas specializējies darbam iestādēs, kurās internāta režīmā uzturas jaunieši vai pieaugušie — invalīdi, darba devējs bija atbrīvojis no darba savstarpējo nesaskaņu dēļ un it īpaši nesaskaņu par reālā darba jēdzienu, kā arī par atalgojumu par nakts darbu, ko medicīniski sociālo iestāžu un dienestu invalīdu un neadaptējušos cilvēku vajadzībām audzinātāji veic nakts dežūrtelpās.
- 29 2002. gada sākumā Dellā kungs, kā arī *Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT* un *Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière*, kas ir arodbiedrību organizācijas, Valsts padomē cēla prasību atcelt Dekrētu Nr. 2001-1384 sakarā ar pilnvaru pārsniegšanu.
- 30 Valsts padome nolēma prasības apvienot un apmierināt *Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucrative du secteur sanitaire* lūgumu par iestāšanos lietā, lai atbalstītu premjerministra un sociālo, darba un solidaritātes lietu ministra, kas ir atbildētāji pamata lietā, apsvērumus.
- 31 Savas prasības atbalstam prasītāji pamata lietā izvirzīja dažādus pamatus Dekrēta Nr. 2001-1384 tiesiskuma apstrīdēšanai. It īpaši tie uzsver, ka ar šo dekrētu nodibinātais darba laika ilguma atbilstības režīms nav saderīgs ar Direktīvas 93/104 mērķiem, kā arī ar tās noteikumiem attiecībā uz darba laika definīciju, kā arī ar noteikumiem par pārtraukumu, nedēļas maksimālā darba laika un diennakts maksimālā darba laika noteikšanu.

- 32 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka darba laika atbilstības grafiks, kas starp stundām, kad algotais darbinieks ir atradies darba vietā, un stundām, kurās ir veikts reāls darbs, nosaka attiecību 3 pret 1 par pirmajām deviņām stundām un attiecību 2 pret 1 par katru nākamo stundu, kas ir piemērojama minētajā dekrētā noteiktajiem algotajiem darbiniekiem attiecībā uz nakts dežūrām, kuru laikā personāls nav pastāvīgi aizņemts, ir domāts, lai izveidotu īpašu metodi faktiskā darba aprēķināšanai Darba kodeksa L.212-4. panta izpratnē ar mērķi, cita starpā, izvērtēt noteikumus attiecībā uz atalgojumu un virsstundām, ņemot vērā darbības nevienmērīgo raksturu, jo darba stundas mijas ar bezdarbības periodiem.
- 33 Valsts padome uzskata, ka šis režīms principā nav nesaderīgs ar Direktīvu Nr. 93/104, kā to interpretē Tiesa jo pretēji lietām, kurās spriedumi ir pieņemti 2000. gada 3. oktobrī lietā C-303/98 *Simap* (*Recueil*, I-7963. lpp.) un 2003. gada 9. septembrī lietā C-151/02 *Jaeger* (*Recueil*, I-8389. lpp.), tā mērķis nav pielīdzināt atpūtas laikam naktsdežūrā ietvertu bezdarbības laiku, kurā darba ņēmējiem ir jāatrodas darba vietā, nedz arī rada šķēršļus tam, lai stundas, kuras atbilstības sistēmas ietvaros aprēķina īpaši, pilnībā tiktu uzskatītas par reālo darba laiku, lai izvērtētu, vai darba devēji ievēro pienākumus attiecībā uz atpūtas laikiem un pārtraukumiem.
- 34 Tomēr Francijas tiesiskajā regulējumā noteiktais atbilstības režīms paredz, ka uz nakts dežūru naktsdežūras telpās attiecas īpašs reālā darba aprēķināšanas veids, lai ņemtu vērā šajā laikā veiktā darba vizuālāko intensitātes līmeni, stingrāka tiesiskā regulējuma ietvaros, nekā Kopienas tiesībās paredzētais, attiecībā it īpaši uz nedēļas darba laiku, kas saskaņā ar Darba kodeksu ir vidēji 44 stundas 12 secīgu nedēļu periodā, turpretī Direktīvā 93/104 noteiktais ir 48 stundas četru secīgu mēnešu periodā.

35 Uzskatīdama, ka šādos apstākļos tās izskatāmo lietu risinājumam ir vajadzīga Kopienu tiesību interpretācija, Valsts padome nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

“1) Ņemot vērā [...] Direktīvas 93/104 mērķi [...], kas saskaņā ar tās 1. panta [1. punktu] ir noteikt drošības un veselības prasību minimumu attiecībā uz darba laika organizāciju, vai Direktīvā paredzētā darba laika definīcija ir piemērojama tikai Direktīvā noteiktajiem Kopienas maksimālajiem lielumiem, vai tā ir jāpiemēro vispārēji un attiecas arī uz valsts tiesībās noteiktiem maksimālajiem lielumiem, it īpaši, lai nodrošinātu šīs direktīvas transpozīciju, pat ja šie lielumi, kā tas ir Francijā, aizsargājot algotos darbiniekus, varētu būt noteikti līmenī, kas nodrošina lielāku aizsardzību nekā Direktīvā paredzētais?”

2) Cik lielā mērā par saderīgu ar Direktīvas 93/104 mērķiem ir uzskatāms stingri proporcionāls atbilstības režīms, kas paredz ņemt vērā visas stundas [, kad darba ņēmējs ir bijis] darba vietā, piemērojot izsvēršanas mehānismu, kurā atspoguļoti vismazākās darba intensitātes periodi bezdarbības periodu laikā [...]?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

36 Ar abiem jautājumiem, kuri jāpārbauda kopā, iesniedzējtiesa pēc būtības jautā, vai Direktīva 93/104 ir interpretējama tādējādi, ka tā epieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā attiecībā uz uzraudzības darba laikposmiem, ko noteiktu sociālo un medicīniski sociālo iestāžu darba ņēmēji veic, fiziski atrodoties darba vietā, reālo darba stundu aprēķināšanas nolūkos, ir paredzēta tāda atbilstības sistēma kā pamata lietā aprakstītā, pieņemot, ka valsts tiesībās it īpaši attiecībā uz maksimālo nedēļas

darba laiku ir noteikta darba ņēmējiem labvēlīgāka maksimālā robeža nekā minētajā direktīvā paredzētā.

- 37 Gan iesniedzējtiesas lēmumā, gan arī lielākajā daļā Tiesai iesniegtajos apsvērumos tika atgādināts, ka šāda atbilstības sistēma ietekmē ne tikai attiecīgo algoto darbinieku darba laiku, bet arī šo algoto darbinieku saņemtā atalgojuma līmeni.
- 38 Tomēr attiecībā uz pēdējo aspektu uzreiz ir jāpaskaidro, kā arī izriet gan no šo noteikumu mērķa, gan formulējuma, ka Direktīva 93/104 nav piemērojama attiecībā uz algoto darbinieku atalgojumu.
- 39 Turklāt šī interpretācija nešaubīgi izriet no EKL 137. panta 6. punkta, saskaņā ar ko atalgojumam nepiemēro minimālos noteikumus, ko Eiropas Savienības Padome var pieņemt direktīvu veidā un kas cita starpā galvenokārt ir domāti algoto darbinieku veselības un drošības aizsardzībai.
- 40 Otrkārt, attiecībā uz pamata prāvā aprakstītās atbilstības sistēmas ietekmi uz attiecīgo darbinieku (darba ņēmēju) darba un atpūtas laiku ir svarīgi atgādināt, ka no EK līguma 118.a panta, kas ir Direktīvas 93/104 tiesiskais pamats, Direktīvas preambulas pirmā, ceturta, septītā un astotā apsvēruma, 1989. gada 9. decembra Eiropadomes tikšanās laikā Strazbūrā pieņemtās Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kuras 8. punkts un 19. punkta pirmā daļa ir minēti šīs direktīvas preambulas ceturtajā apsvērumā, kā arī no Direktīvas 1. panta 1. punkta formulējuma izriet, ka tās mērķis ir noteikt minimālās prasības, lai uzlabotu darba ņēmēju dzīves un darba apstākļus, tuvinot valsts tiesību normas attiecībā uz darba laika ilgumu (skat. 2001. gada 26. jūnija spriedumu lietā C-173/99 *BECTU*, *Recueil*, I-4881. lpp., 37. punkts, iepriekš minēto spriedumu lietā *Jaeger*, 45. un 47. punkts, kā arī 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* Komisija, Krājums, I-8835. lpp., 91. punkts).

- 41 Saskaņā ar šiem pašiem noteikumiem šī saskaņošana darba laika organizācijas jomā Kopienas līmenī ir vērsta uz to, lai garantētu labāku darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību, piešķirot tiem minimālos atpūtas laikposmus, it īpaši diennakts un iknedēļas atpūtu, kā arī atbilstošus pārtraukumus, un paredzot maksimālo nedēļas darba laika vidējo ilgumu 48 stundu apmērā — maksimālo limitu, attiecībā uz kuru ir skaidri norādīts, ka tajā ietvertas arī virsstundas (skat. iepriekš minētos spriedumus lietās *Simap*, 49. punkts; *BECTU*, 38. punkts; *Jaeger*, 46. punkts; *Pfeiffer* Komisija, 92. punkts, un 2004. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-313/02 *Wippel*, Krājums, I-9483. lpp., 47. punkts).
- 42 Attiecībā it īpaši uz “darba laika” jēdzienu Direktīvas 93/104 izpratnē jau ir nopriests, ka tā definē šo jēdzienu kā visu laikposmu, kurā darbinieks (darba ņēmējs) ir darbā, atrodas darba devēja rīcībā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un ka pats jēdziens ir saprotams kā pretstats atpūtas laikam, tā kā abi jēdzieni ir savstarpēji izslēdzoši (iepriekš minētie spriedumi lietās *Simap*, 47. punkts, un *Jaeger*, 48. punkts).
- 43 Šajā kontekstā jāsecina, ka, pirmkārt, Direktīvā 93/104 nav paredzēta starpkategorija starp darba un atpūtas laiku un, otrkārt, ka jēdzienam “darba laiks” šīs direktīvas izpratnē raksturīgo elementu starpā nav algotā darbinieka padarītā darba intensitāte un darba ražīgums.
- 44 Tiesa ir arī atzinusi šajā sakarā, ka jēdzieni “darba laiks” un “atpūtas laiks” Direktīvas 93/104 izpratnē nav interpretējami saskaņā ar dalībvalstu tiesiskā regulējuma dažādajām normām, bet gan tie ir Kopienas tiesību jēdzieni, kas jādefinē saskaņā ar objektīvām īpašībām, pamatojoties uz šīs direktīvas, kurā ir noteiktas darbinieku (darba ņēmēju) dzīves un darba apstākļu uzlabošanas minimālās prasības, sistēmu

un mērķi. Faktiski tikai ar šādu autonomu interpretāciju var nodrošināt šīs direktīvas pilnīgu iedarbīgumu un šo jēdzienu vienveidīgu piemērošanu visās dalībvalstīs (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Jaeger*, 58. punkts).

- 45 Tiesa no tā secināja, ka dalībvalstis nevar vienpusēji noteikt šo jēdzienu un citu Direktīvas 93/104 noteikumu piemērojamību, uz šajā direktīvā noteiktajām darbinieku (darba ņēmēju) tiesībām, ka darba laikposmi un attiecīgi atpūtas laikposmi pienācīgi tiek ņemti vērā, attiecinot jebkādos nosacījumus vai ierobežojumus. Jebkāda citādāka interpretācija mazinātu Direktīvas lietderīgo iedarbību un netiktu ievērots mērķis efektīvi nodrošināt darba ņēmēju darba un veselības aizsardzību ar minimālo prasību palīdzību (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Jaeger*, 59., 70. un 82. punkts, kā arī *Pfeiffer* Komisija, 99. punkts).
- 46 Pirmkārt, no pastāvīgās judikatūras izriet, ka dežūras, kuras darbinieks (darba ņēmējs) veic, fiziski klātesot iestādē, ir pilnībā jāuzskata par darba laiku Direktīvas 93/104 izpratnē, neatkarīgi no darba, ko darbinieks (darba ņēmējs) šo dežūru laikā ir veicis (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Simap*, 52. punkts; *Jaeger*, 71., 75. un 103. punkts; *Pfeiffer* Komisija, 93. punkts, un 2001. gada 3. jūlija rīkojumu lietā C-241/99 *CIG, Recueil*, I-5139. lpp., 34. punkts).
- 47 Faktam, ka dežūrās ietilpst arī atsevišķi bezdarbības periodi, šajā sakarā tādējādi nav pilnīgi nekādas nozīmes.
- 48 Faktiski saskaņā ar minēto judikatūru, pat ja dežūrās, ko darbinieks (darba ņēmējs) veic, fiziski atrodoties darba devēja iestādē, ietilpst bezdarbības periodi, pieņemot, ka atšķirībā no normālā darba laika nepieciešamību steidzami veikt darbu nevar plānot iepriekš un faktiskā aktivitāte ir atkarīga no konkrētajiem apstākļiem, noteicošais faktors, lai noteiktu, vai Direktīvas 93/104 jēdziena "darba laiks" raksturīgie elementi

ir attiecināmi uz šīm dežūrām, ko darbinieks (darbaņēmējs) veic savā darba vietā, ir fakts, ka viņš ir spiests fiziski atrasties darba devēja noteiktajā vietā un būt pieejams darba devējam, lai vajadzības gadījumā varētu uzreiz sniegt attiecīgos pakalpojumus. Tādēļ jāuzskata, ka šie pienākumi attiecas uz šī darbinieka (darbaņēmēja) pienākumu veikšanu (skat. iepriekš minētos spriedumus lietās *Simap*, 48. punkts, kā arī *Jaeger*, 49. un 63. punkts).

49 Otrkārt, Tiesa jau ir atkārtoti atzinusi, ka gan attiecībā uz Direktīvas 93/104 formulējumu, gan arī attiecībā uz tās mērķi un sistēmu dažādie noteikumi, kas tajā paredzēti attiecībā uz maksimālo darba laiku un minimālajiem atpūtas laikiem, veido īpaši nozīmīgus Kopienų sociālo tiesību noteikumus, kurus kā minimālu normu, kas vajadzīga drošības un veselības aizsardzības nodrošināšanai, ir tiesības baudīt katram darbaņēmējam (skat. iepriekš minētos spriedumus lietās *BECTU*, 43. un 47. punkts; *Pfeiffer* Komisija, 100. punkts, un *Wippel*, 47. punkts).

50 Attiecībā uz pamata prāvu ir jāsecina, ka no šā sprieduma 40.–49. punkta izriet, ka dalībvalstīm ir jānodrošina visas Direktīvā 93/104 paredzētās maksimālās robežas, lai efektīvi aizsargātu darbinieku (darbaņēmēju) drošību un veselību, un ka tādēļ darbinieka (darbaņēmēja), tāda kā Dellā kungs, nostrādātās dežūras darba vietā, aprēķinot Kopienų tiesībās atļauto maksimālo dienas un nedēļas darba laiku — kas ietver virsstundas — ir jāņem vērā visā pilnībā, neatkarīgi no tā, ka persona šo dežūru laikā visu laiku profesionālos pienākumus neveic (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Pfeiffer* Komisija, 93. un 95. punkts).

51 Turklāt ir skaidrs, ka Direktīvas 93/104 15. pants skaidri atļauj vispārīgā veidā piemērot vai ieviest valsts normas, kas ir labvēlīgākas darbaņēmēju drošības un veselības aizsardzībai.

- 52 Ja dalībvalsts šo iespēju izmanto, kā to ir darījusi Francijas Republika, tā kā dalībvalsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēts 44 stundu maksimālais nedēļas darba laiks 12 secīgu nedēļu periodā, lai gan Direktīva šajā sakarā uzliek 48 stundu ierobežojumu četru secīgu mēnešu periodā, fakts, vai ir izpildīti šīs direktīvas noteikumi, ir jāizvērtē, salīdzinot tikai ar tajā noteiktajiem ierobežojumiem, izņemot dalībvalstu noteikumus, kuros paredzēta lielāka darbinieku (darba ņēmēju) aizsardzība.
- 53 Tomēr neatkarīgi no šādu valsts noteikumu piemērošanas ir vienlīdz jānodrošina tiesību, kas darbiniekiem (darba ņēmējiem) piešķirtas ar Direktīvu 93/104, lietderīgā iedarbība, kas dalībvalstīm uzliek netiešu pienākumu nodrošināt, ka tiek ievērota katra ar Direktīvu noteiktā minimālā prasība.
- 54 Tomēr šajā sakarā jāsecina, kā arī Francijas valdība pati atzina tiesas sēdē, atbildot uz Tiesas uzdoto jautājumu, ka pamata prāvā minētā dežūru darba laika aprēķina metode atbilstības sistēmas ietvaros ir tāda, ka saskaņā ar to attiecīgajam darbiniekam (darba ņēmējam) tiek noteikts darba laiks, kas var sasniegt vai pat pārsniegt 60 stundas nedēļā.
- 55 Līdz ar to šāda dalībvalsts sistēma acīmredzami pārsniedz maksimālo nedēļas darba laiku, kas saskaņā ar Direktīvas 6. panta 2. punktu ir 48 stundas nedēļā.
- 56 Šo secinājumu neatspēko Francijas valdības apgalvojums, ka dalībvalstī spēkā esošā atbilstības sistēma, kurā ietilpst vērtēšanas mehānisma piemērošana, lai ņemtu vērā bezdarbības periodus dežūras laikā, tomēr saskaita visas darbinieku (darba ņēmēju) klātbūtnes stundas, lai noteiktu tiem pienākošās diennakts un nedēļas atpūtas stundas, nedz arī iesniedzējtiesas atzinums, ka valsts tiesiskais regulējums, kas ir tās

izskatāmās apelācijas prasības priekšmets, ir atšķirīgs no *Simap* un *Jaeger* lietās minētā tiesiskā regulējuma, jo tā nepielīdzina atpūtas laikam tos periodus, kuru laikā algotais darbinieks, kas atrodas dežūrā, netiek izsaukts pildīt savus profesionālos pienākumus.

- 57 Ir skaidrs, ka saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu, tādu kā pamata lietā minēto, stundas, ko darbinieks (darbaņēmējs) pavadā, atrodoties sava darba devēja iestādē dežūras laikā, kas ietver arī bezdarbības periodus, tiek ņemtas vērā tikai daļēji saskaņā ar iepriekš noteiktiem koeficientiem, lai aprēķinātu virsstundas un tādējādi noteiktu maksimālo darba laiku, jo Kopienu tiesībās ir noteikts, ka šīs stundas ir pilnībā uzskatāmas par darba laiku.
- 58 Turklāt saskaņā ar šādu valsts tiesisko regulējumu tikai stundas[, kad darbaņēmējs atrodas] darba vietā, ir uzskatāmas par reālo darbu un tiek ieskaitītas darba laikā. Tomēr, kā jau tika minēts iepriekš šā sprieduma 43. punktā, darba laika perioda, kad darbaņēmējs atrodas savā darba vietā, klasificēšana par darba laiku Direktīvas 93/104 izpratnē nevar būt atkarīga darbaņēmēja darbības intensitātes, bet izriet tikai no viņa pienākuma būt darba devēja rīcībā.
- 59 Jebkurā gadījumā tikai tas fakts vien, ka algoto darbinieku klātbūtnes stundas savā darbavietā tiek pilnībā ņemtas vērā atsevišķu Direktīvā 93/104 noteikto darbaņēmēju tiesību īstenošanai, izskatāmajā lietā — tiesību uz dienas un nedēļas atpūtu — nav pietiekams, lai nodrošinātu pilnīgu ar Direktīvu dalībvalstīm uzlikto pienākumu izpildi, pieņemot, ka tām ir jānodrošina visas šīs tiesības, it īpaši nosakot 48 stundu maksimālo nedēļas darba laiku.

- 60 Jāpiebilst, ka tādas valsts normas kā Dekrētā Nr. 2001-1384 paredzētās nevar uzskatīt par šajā Direktīvā paredzētajiem iespējamajiem izņēmumiem.
- 61 Pirmkārt, Direktīvas 93/104 2. pants, kurā definēti Direktīvā izmantotie pamatjēdzieni, cita starpā, darba laika un atpūtas laika jēdzieni, nav šīs direktīvas norma, uz kuru var attiecināt izņēmumu.
- 62 Otrkārt, izskatāmajā lietā nav pat apgalvots, ka tāds tiesiskais regulējums kā pamata pravā minētais varētu būt viens no Direktīvas 93/104 17. panta 1. un 2. punktā un 18. panta 1. punkta b) apakšpunkta i) daļā minētajiem gadījumiem.
- 63 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīva 93/104 ir jāinterpretē tādējādi, ka:
- tā nepieļauj tādu dalībvalstu tiesisko regulējumu, kurā attiecībā uz dežūrām, ko veic atsevišķu sociālo un medicīniski sociālo iestāžu darbaņēmēji, kuru laikā viņiem ir fiziski jāatrodas darba vietā, reālā darba laika aprēķināšanai ir noteikta tāda atbilstības sistēma kā pamata pravā minētā, ja nav nodrošināta atbilstība šīs direktīvas minimālajām darbaņēmēju drošības un veselības efektīvas aizsardzības prasībām;
 - ja valsts tiesībās ir noteikta darbaņēmējiem labvēlīgāka maksimālā robeža, it īpaši attiecībā uz maksimālo nedēļas darba laiku, attiecīgās maksimālās robežas, lai izvērtētu, vai šajā direktīvā paredzētie aizsardzības noteikumi ir izpildīti, ir tikai un vienīgi direktīvā paredzētās.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 64 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, izņemot minēto lietas dalībnieku izdevumus, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīva 93/104 par dažiem darba laika organizācijas aspektiem ir interpretējama tādējādi, ka tā nepieļauj dalībvalsts tiesisko regulējumu, kurā attiecībā uz dežūrām, ko darba ņēmēji veic atsevišķās sociālajās un medicīniski sociālajās iestādēs, kuru laikā viņiem ir fiziski jāatrodas darba vietā, faktiskā darba laika aprēķināšanai ir noteikta atbilstības sistēma, tāda kā pamata prāvā minētā, ja nav nodrošināta atbilstība šīs direktīvas noteiktajām minimālajām darba ņēmēju drošības un veselības efektīvas aizsardzības prasībām.

Ja valsts tiesībās ir noteikta darba ņēmējiem labvēlīgāka maksimālā robeža, it īpaši attiecībā uz maksimālo nedēļas darba laiku, attiecīgās maksimālās robežas, lai izvērtētu, vai šajā direktīvā paredzētie aizsardzības noteikumi ir izpildīti, ir tikai un vienīgi šajā direktīvā paredzētās.

[Paraksti]