

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 14 października 2010 r.\*

W sprawie C-428/09

mającej za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Conseil d'État (Francja) postanowieniem z dnia 2 października 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 października 2009 r., w postępowaniu:

**Union syndicale Solidaires Isère**

przeciwko

**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,**

\* Język postępowania: francuski.

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes izby, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Löhmus  
i A. Ó Caoimh (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: J. Mazák,  
sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Union syndicale Solidaires Isère przez adwokata E. Decombarda,

— w imieniu rządu francuskiego przez G. de Bergues'a oraz B. Messmera, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu czeskiego przez M. Smolka, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Van Hoofa oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9).
- 2 Wniosek ten został złożony w ramach skargi, w której Union syndicale (związek zawodowy) Solidaires Isère (zwany dalej „Union syndicale”) wnosi do Conseil d’État (rady stanu) o stwierdzenie nieważności dekretu nr 2006-950 z dnia 28 lipca 2006 r. w sprawie uczestnictwa w działalności wychowawczej wydanego w celu wykonania ustawy nr 2006-586 z dnia 23 maja 2006 r. o wolontariacie na rzecz organizacji społecznych i o uczestnictwie w działalności wychowawczej (zwanego dalej „dekretem nr 2006-950”) w zakresie, w jakim dodaje on do code du travail (kodeksu pracy) art. D.773-2-1, D.773-2-2 i D.773-2-3, jak również dorozumianej decyzji, na mocy której Premier ministre (premier) oddalił wniosek o ponowne rozpoznanie sprawy, dotyczący zaskarżenia wskazanego dekretu.

## Ramy prawne

### *Uregulowania Unii*

#### Dyrektywa 89/391/EWG

- 3 Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183, s. 1) dyrektywa ta „będzie miała zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp.)”.
- 4 Artykuł 2 ust. 2 powyższej dyrektywy stanowi jednak, że nie będzie ona miała zastosowania „tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów – w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, takiej jak siły zbrojne czy policja, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną”.

#### Dyrektywa 2003/88

- 5 Dyrektywa 2003/88 uchyliła z dniem 2 sierpnia 2004 r. dyrektywę Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18) i skodyfikowała jej przepisy.

6 Motywy 5, 7, 15 i 16 dyrektywy 2003/88 stanowią:

„(5) Wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. [...] Pracownikom wspólnotowym należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy. [...]

[...]

(7) Badania wykazały, iż organizm ludzki jest w porze nocnej bardziej wrażliwy na zakłócenia środowiska i pewne uciążliwe formy organizacji pracy oraz że długie okresy pracy w porze nocnej mogą być szkodliwe dla zdrowia pracowników i mogą zagrażać bezpieczeństwu w miejscu pracy.

[...]

(15) W związku z kwestiami, jakie mogą powstać w odniesieniu do organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwie, niezbędne wydaje się zapewnienie pewnej elastyczności w stosowaniu niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z zasadami ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

(16) Niezbędne jest zapewnienie, że niektóre przepisy mogą być przedmiotem wprowadzonych w życie odstępstw, w zależności od przypadku, przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych. Jako zasadę ogólną w przypadku odstępstwa zainteresowanym pracownikom należy przyznać wyrównawcze okresy odpoczynku”.

7 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88, który dotyczy jej celu i zakresu, stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

- a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; oraz
- b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego, w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG, bez uszczerbku dla przepisów art. 14, 17, 18 oraz 19 niniejszej dyrektywy.

Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do marynarzy, określonych w [dyrektywie Rady 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotyczącej Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST) (Dz.U. L 167, s. 33], bez uszczerbku dla przepisów art. 2 ust. 8 niniejszej dyrektywy.

[...]”

- 8 Artykuł 3 dyrektywy 2003/88 ustanawia prawo każdego pracownika do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym.
  
- 9 Artykuł 17 ust. 1–3 tej dyrektywy stanowi:

„1. Z należnym poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 3–6, 8 oraz 16, jeżeli, uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry lub może być określony przez samych pracowników oraz szczególnie w przypadku:

- a) pracowników zarządzających lub innych osób posiadających autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji;
  
- b) pracowników przedsiębiorstw rodzinnych; lub
  
- c) pracowników pełniących obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz wspólnotach wyznaniowych.

2. Odstępstwa przewidziane w ust. 3, 4 oraz 5 mogą zostać przyjęte w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub w drodze układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi, pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub że, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe

z powodów obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę.

3. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 oraz 16:

[...]

b) w przypadku działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, w szczególności strażników, dozorców lub firm ochroniarskich;

c) w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji, w szczególności [...]

[...]”

### *Uregulowania krajowe*

<sup>10</sup> Artykuł 1 dekretu nr 2006-950 dodał do kodeksu pracy art. D.773-2-1 do D.773-2-7.



- 11 Powyższe przepisy kodeksu pracy odpowiadają obecnie, z niewielkimi zmianami, art. D.432-1 do D.432-9 code de l'action sociale et des familles (kodeksu działalności socjalnej i rodzin).
- 12 Artykuł D.773-2-1 kodeksu pracy przewidywał, że umowa uczestnictwa w działalności wychowawczej zawierana jest pomiędzy osobą fizyczną a osobą fizyczną lub prawną, o których mowa w art. L.774-2 i że łączny czas trwania umów zawartych przez tego samego pracownika nie może przekraczać 80 dni w okresie dwunastu następujących po sobie miesięcy.
- 13 Artykuł D.773-2-3 kodeksu pracy stanowił:

„W każdym przypadku osobie, która zawarła umowę, przysługuje w każdym tygodniu okres co najmniej dwudziestu czterech godzin nieprzerwanego odpoczynku”.

- 14 Artykuł L.774-2 kodeksu pracy, do którego odnosił się art. D.773-2-1 tego kodeksu i który zawarty jest obecnie z niewielkimi zmianami w art. od L.432-1 do L.432-4 code de l'action sociale et des familles, przewidywał:

„Okazjonalny udział osoby fizycznej, na zasadach określonych w niniejszym artykule, w działalności prowadzenia placówki wychowawczej dla małoletnich, lub kierowania nią, organizowanej w ramach wakacji szkolnych, urlopów zawodowych lub zajęć rekreacyjnych [...] stanowi uczestnictwo w działalności wychowawczej.

[...]

Do osób, które zawarły umowę uczestnictwa w działalności wychowawczej, nie stosuje się przepisów rozdziałów I i II w tytule IV księgi I, przepisów rozdziału II i III tytułu I księgi II ani przepisów rozdziału wstępnego i I w tytule II tej samej księgi niniejszego kodeksu.

[...]

Czas pracy osób, które zawarły umowę uczestnictwa w działalności wychowawczej, ustalany jest na podstawie porozumienia lub rozszerzonej umowy branżowej, a w ich braku, na mocy dekretu. Liczba przepracowanych dni nie może przekraczać dla każdej osoby progu osiemdziesięciu dni w roku. Zainteresowanemu przysługuje w każdym tygodniu co najmniej dwadzieścia cztery godziny nieprzerwanego odpoczynku [...].”

- 15 W regulacji francuskiej nie było, i nie ma obecnie, postanowienia, zgodnie z którym okazjonalnym lub sezonowym pracownikom placówek wakacyjnych lub rekreacyjnych, którzy zawarli umowę uczestnictwa w działalności wychowawczej, przysługiwałby codzienny co najmniej jedenastogodzinny okres nieprzerwanego odpoczynku.

### **Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne**

- 16 Skargą wniesioną w dniu 29 stycznia 2007 r. Union syndicale wniósł do Conseil d'État o stwierdzenie nieważności dekretu nr 2006-950. Podniósł on, że powyższy dekret jest sprzeczny z dyrektywą 2003/88 w zakresie, w jakim nie przyznaje osobom, które zawarły umowy uczestnictwa w działalności wychowawczej, wykonującym pracę okazjonalnie lub sezonowo w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych, prawa do minimalnego dobowego odpoczynku przyznanego pracownikom na mocy kodeksu pracy.

17 Zdaniem Union syndicale brak takiego prawa we francuskich przepisach jest sprzeczny z celem art. 3 dyrektywy 2003/88, a pułap 80 przepracowanych dni w roku ustalony w kodeksie pracy nie może być uznany za właściwą ochronę w rozumieniu art. 17 ust. 2 tej dyrektywy, który ustala określone warunki, jakie mają spełnić odstępstwa dozwolone w szczególności w powyższym art. 3.

18 Conseil d'État uznała, że nie jest możliwe udzielenie jasnej odpowiedzi na pytania powstałe w ramach zawisłego przed nią sporu, w świetle art. 1, 3 i 17 dyrektywy 2003/88 i postanowiła zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy dyrektywa [2003/88] znajduje zastosowanie do osób wykonujących pracę o charakterze okazjonalnym lub sezonowym, w wymiarze nie większym niż osiemdziesiąt dni roboczych rocznie, w placówkach organizujących zajęcia wakacyjne i rekreacyjne?

2) W razie udzielenia na powyższe pytanie odpowiedzi twierdzącej:

a) czy biorąc pod uwagę cel dyrektywy [2003/88], którym jest, zgodnie z jej art. 1 [ust. 1], ustalenie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, [je] art. 17 należy interpretować w ten sposób, że pozwala on:

— bądź to uznać, na mocy ust. 1, okazjonalną i sezonową działalność osób, które zawarły umowę uczestnictwa w działalności wychowawczej, za należącą do tych rodzajów działalności, w przypadku których »uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie

jest mierzony i/lub nieokreślony z góry lub może być określony przez samych pracowników»,

- bądź to traktować taką działalność, na mocy ust. 3 lit. b), jako »działania w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób«?

- b) czy w tym ostatnim wypadku należy uznać, że warunki określone w [art. 17] ust. 2, w postaci »równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku« lub »właściwej ochrony« przyznanej »zainteresowanemu pracownikom«, mogą być spełnione przez wprowadzenie przepisu ograniczającego zatrudnienie osób, które zawarły wskazane umowy, do osiemdziesięciu dni roboczych rocznie w placówkach organizujących zajęcia wakacyjne i rekreacyjne?»

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### *W przedmiocie pytania pierwszego*

- <sup>19</sup> Zwracając się z pierwszym pytaniem, sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy osoby, które zawarły umowy, takie jak umowy uczestnictwa w działalności wychowawczej, będące przedmiotem sprawy przed sądem krajowym, pracujące okazjonalnie i sezonowo w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych w wymiarze nie większym niż 80 dni roboczych rocznie, objęte są zakresem zastosowania dyrektywy 2003/88.

- 20 Na wstępie należy przypomnieć, że powyższa dyrektywa ustala minimalne wymagania dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w dziedzinie organizacji czasu pracy.
- 21 Dyrektywa ta określa zakres swojego zastosowania szeroko, gdyż jak wynika z jej art. 1 ust. 3, stosuje się ona do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego, w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 89/391, z wyłączeniem niektórych konkretnie wymienionych sektorów (zob. wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. s. I-4881, pkt 45).
- 22 Trybunał uznał już, że zarówno z celu dyrektywy 89/391, którym jest promowanie poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, jak i z brzmienia jej art. 2 ust. 1 wynika, że zakres stosowania tej dyrektywy musi być rozpatrywany szeroko (wyrok z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835, pkt 52).
- 23 W wykazie działalności wymienionych w art. 2 ust. 1 dyrektywy 89/391, który zresztą nie ma charakteru wyczerpującego, znajduje się działalność oświatowa, kulturalna i rozrywkowa oraz, ogólnie, działalność usługowa.
- 24 Zgodnie z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 nie ma ona zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną. Jednakże te wyjątki z zakresu zastosowania dyrektywy 89/391 muszą być interpretowane ściśle i odnoszą się do niektórych specyficznych rodzajów działalności publicznej mających na celu zapewnienie

porządku i bezpieczeństwa publicznego, niezbędnych dla prawidłowego toku życia społecznego (zob. podobnie wyrok z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98 Simap, Rec. s. I-7963, pkt 35, 36; ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 52–55).

- 25 Należy stwierdzić, że działalność okazjonalnych i sezonowych pracowników placówek wakacyjnych i rekreacyjnych nie może być traktowana na równi z tego rodzaju działalnością.
- 26 Należy więc stwierdzić, że działalność powyższych pracowników objęta jest zakresem zastosowania dyrektywy 89/391 oraz dyrektywy 2003/88, ponieważ wyjątek z zakresu zastosowania zawarty w art. 1 ust. 3 akapit drugi tej ostatniej dyrektywy odnosi się jedynie do marynarzy.
- 27 Należy również przypomnieć, że o ile pojęcie pracownika zostało zdefiniowane w art. 3 lit. a) dyrektywy 89/391 jako obejmujące każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, włącznie z osobami odbywającymi szkolenie i praktyki, wyłączając pomoce domowe, to dyrektywa 2003/88 nie zawiera żadnego odesłania do tego przepisu ani do definicji pracownika wynikającej z ustawodawstw lub praktyk krajowych.
- 28 Z tego ostatniego stwierdzenia wynika, że dla celów stosowania dyrektywy 2003/88 pojęcie to nie może być różnie interpretowane w zależności od przepisów krajowych, lecz ma ono samodzielne znaczenie na gruncie prawa Unii. Musi być ono definiowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy, z uwzględnieniem praw i obowiązków zainteresowanej osoby. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie

(zob. analogicznie, dla celów art. 39 WE, wyroki: z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85 Lawrie-Blum, Rec. s. 2121, pkt 16, 17; z dnia 23 marca 2004 r. w sprawie C-138/02 Collins, Rec. s. I-2703, pkt 26).

- 29 W ramach dokonania kwalifikacji w świetle pojęcia pracownika sąd krajowy, do którego zadań to należy, powinien oprzeć się na obiektywnych kryteriach i dokonać całościowej oceny wszystkich okoliczności rozpatrywanej sprawy, które mają związek z daną działalnością i stosunkiem pomiędzy stronami.
- 30 Chociaż zgodnie z postanowieniem odsyłającym osoby, które zawarły umowę uczestnictwa w działalności wychowawczej, nie podlegają niektórym przepisom kodeksu pracy, to jednak należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału swoisty charakter prawny stosunku pracy w świetle prawa krajowego nie może mieć żadnego wpływu na to, czy uważa się kogoś za pracownika w rozumieniu prawa Unii (zob. wyrok z dnia 20 września 2007 r. w sprawie C-116/06 Kiiski, Zb.Orz. s. I-7643, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 Jeśli chodzi o pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, takich jak osoby, które zawarły umowy będące przedmiotem sprawy przed sądem krajowym, to Trybunał stwierdził już, że dyrektywa 93/104, na której gruncie orzekał, nie dokonuje żadnego rozróżnienia pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na podstawie takich umów a pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, w szczególności w zakresie przepisów dotyczących minimalnych okresów odpoczynku, które dotyczyły najczęściej „wszystkich pracowników” (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 46). Stwierdzenie to dotyczy również dyrektywy 2003/88, a zwłaszcza jej art. 3, odnoszącego się do odpoczynku dziennego.

- 32 Z informacji przedstawionych przez sąd krajowy wynika, że osoby takie jak pracownicy okazjonalni i sezonowi, którzy zawarli umowy będące przedmiotem niniejszej sprawy i którzy wykonują pracę w wymiarze nie większym niż osiemdziesiąt dni roboczych rocznie w placówkach organizujących zajęcia wakacyjne i rekreacyjne, objęci są zakresem pojęcia pracowników zdefiniowanego w pkt 28 niniejszego wyroku.
- 33 W świetle powyższego na pierwsze pytanie należy odpowiedzieć, że osoby, które zawarły umowy, takie jak umowy uczestnictwa w działalności wychowawczej, będące przedmiotem sprawy przed sądem krajowym, wykonujące działalność okazjonalną i sezonową w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych w wymiarze nie większym niż 80 dni roboczych rocznie, objęte są zakresem zastosowania dyrektywy 2003/88.

*W przedmiocie pytania drugiego*

- 34 Zwracając się z drugim pytaniem, które składa się z dwóch części, sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, czy pracownicy, tacy jak osoby, które zawarły umowę uczestnictwa w działalności wychowawczej, wykonujący pracę okazjonalnie lub sezonowo w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych, objęte są zakresem odstępstwa zawartego w art. 17 ust. 1 lub w art. 17 ust. 3 lit. b) dyrektywy 2003/88. Na wypadek gdy zastosowanie znalazł art. 17 ust. 3 lit. b), sąd krajowy pyta, czy spełnione zostały warunki z art. 17 ust. 2, zgodnie z którym zainteresowanym pracownikom przyznawane mają być równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub, w wyjątkowych przypadkach, w których z powodów obiektywnych nie jest możliwe przyznanie takich równoważnych okresów odpoczynku – właściwa ochrona, jeżeli ustawodawstwo krajowe ogranicza działalność takich pracowników do 80 dni roboczych w roku.



- 35 W tym kontekście należy na wstępie przypomnieć, że zgodnie z przepisami art. 3 dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie mają obowiązek zastosowania niezbędnych środków w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym.
- 36 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że zważywszy zarówno na brzmienie dyrektywy 2003/88, jak i jej cel oraz systematykę, zawarte w niej różnego rodzaju przepisy dotyczące minimalnego okresu odpoczynku, takie jak wynikające z art. 3, są zasadami prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnym znaczeniu, z których powinien móc korzystać każdy pracownik, gdyż stanowią one minimalne wymagania, niezbędne dla zapewnienia ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 43, 47; a także wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-484/04 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Zb.Orz. s. I-7471, pkt 38).
- 37 Biorąc pod uwagę zasadniczy cel dyrektywy 2003/88, jakim jest skuteczna ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, każdy pracownik powinien korzystać z odpowiednich okresów odpoczynku, które muszą być nie tylko faktycznie wykorzystane, pozwalając osobom z nich korzystającym odpocząć po wysiłku związanym z pracą, ale również mieć charakter prewencyjny, tak by w największym możliwym stopniu zmniejszyć ryzyko pogorszenia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, jakie może nieść kumulacja okresów pracy bez wymaganego odpoczynku (wyrok z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-151/02 Jaeger, Rec. s. I-8389, pkt 92; ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, pkt 41).
- 38 Z powyższego wynika, że uregulowanie krajowe, takie jak rozpatrywane w sprawie przed sądem krajowym, które ogranicza pracę wykonywaną w ramach umów uczestnictwa w działalności wychowawczej do 80 dni w roku, ale nie przewiduje, że osoby zatrudnione na podstawie takich umów okazjonalnie lub sezonowo w placówkach

wakacyjnych i rekreacyjnych korzystają z minimalnego okresu dobowego odpoczynku przewidzianego w art. 3 dyrektywy 2003/88, jest co do zasady niezgodne z dyrektywą 2003/88.

- 39 Wniosek byłby inny, gdyby uregulowanie to objęte było zakresem możliwych odstępstw przewidzianych w dyrektywie 2003/88, a w szczególności w jej art. 17.
- 40 Odstępstwa te, jako wyjątki od uregulowania Unii w przedmiocie organizacji czasu pracy, przewidziane w dyrektywie 2003/88, muszą być interpretowane w ten sposób, że zakres ich zastosowania jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę umożliwiają (zob. ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 89).
- 41 Jeśli chodzi, po pierwsze, o odstępstwo od art. 3 dyrektywy 2003/88 zawarte w jej art. 17 ust. 1, to znajduje ono zastosowanie do pracowników, których wymiar czasu pracy nie jest mierzony lub jest nieokreślony z góry lub może być określony przez nich samych, ze względu na szczególne cechy wykonywanej działalności.
- 42 Jak to podnoszą Union syndicale oraz Komisja Europejska, żaden dokument znajdujący się w aktach sprawy przedstawionych Trybunałowi nie wskazuje, że pracownicy zatrudnieni w placówkach wakacyjnych rekreacyjnych na podstawie umowy uczestnictwa w działalności edukacyjnej mają możliwość decydowania o ilości przepracowywanych przez siebie godzin. Opis działalności tych pracowników i funkcjonowania tego rodzaju placówek, który został przedstawiony przez rząd francuski i którego dokładność winien zbadać sąd krajowy, wskazuje raczej, że jest przeciwnie. Akta

przedstawione Trybunałowi nie zawierają też dokumentów wskazujących, by pracownicy ci nie byli zobowiązani do obecności w miejscu pracy w ustalonych godzinach.

- 43 Należy zatem stwierdzić, że w świetle informacji przedstawionych Trybunałowi art. 17 ust. 1 dyrektywy 2003/88 dotyczy działalności, które nie mają żadnego związku z działalnością taką jak wykonywana przez osoby zatrudnione na podstawie umowy uczestnictwa w działalności wychowawczej w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych.
- 44 Po drugie, jeśli chodzi o odstępstwo zawarte w art. 17 ust. 3 lit. b) dyrektywy 2003/88, to przepis ten przewiduje, że zgodnie z art. 17 ust. 2 można stosować odstępstwa od art. 3 tej dyrektywy w przypadku działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, w szczególności strażników, dozorców lub firm ochroniarskich.
- 45 Prawdą jest, jak to podnoszą Union syndicale i rząd czeski, że pracownicy placówek wakacyjnych i rekreacyjnych wykonują działalność mającą na celu zapewnienie wychowania i rozrywki dzieciom przebywającym w tych placówkach, jednakże, jak to stwierdził rząd francuski, zadaniem tych pracowników jest również sprawowanie stałego nadzoru nad dziećmi. Jako że dzieciom nie towarzyszą rodzice, dla zapewnienia im bezpieczeństwa dzieci są pod stałym nadzorem pracowników tych placówek. Ponadto, jak to podnosi rząd francuski, zalety pedagogiczne i wychowawcze omawianych placówek wynikają również, jeśli nie zasadniczo, ze specyficznego i oryginalnego sposobu ich funkcjonowania, w ramach którego dzieci przez wiele dni stale przebywają z wychowawcami i kierownikami.

- 46 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że działalność pracowników takich jak osoby zatrudnione na podstawie umowy uczestnictwa w działalności wychowawczej w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych, może być objęta zakresem odstępstwa przewidzianego w art. 17 ust. 3 lit. b) dyrektywy 2003/88, o ile spełnione są warunki określone w art. 17 ust. 2 tej dyrektywy.
- 47 Ponadto, jak podnosi Komisja, ze względu na charakter działalności i funkcjonowanie placówek wakacyjnych i rekreacyjnych powyższa działalność może być również objęta zakresem odstępstwa od art. 3 dyrektywy 2003/88 przewidzianego w jej art. 17 ust. 3 lit. c), dotyczącego działań wiążących się z koniecznością zapewnienia ciągłości usług lub produkcji.
- 48 Oczywiście działalność okazjonalnych i sezonowych pracowników placówek wakacyjnych i rekreacyjnych nie jest wymieniona na wykazie zawartym w powyższym przepisie. Jednakże należy podnieść, po pierwsze, że nie jest to wykaz wyczerpujący, a po drugie, że jak to wynika z pkt 45 niniejszego wyroku, działalność ta również charakteryzuje się koniecznością zapewnienia ciągłości usług, ponieważ dzieci korzystające z placówek stale przebywają, przez cały czas swego pobytu, z pracownikami tych placówek i pod ich nadzorem.
- 49 Zważywszy na powyższe, zgodnie z art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88, wprowadzenie odstępstw, o których mowa w jej art. 17 ust. 3 lit. b) i c), w szczególności w zakresie długości odpoczynku dobowego przewidzianego w art. 3 tej dyrektywy, jest wyraźnie uzależnione od warunku, by zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub by, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe z powodów obiektywnych przyznanie takich równoważnych

okresów wyrównawczego odpoczynku, zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę.

- 50 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że aby „równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku” w rozumieniu art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88 spełniały właściwe kryteria i były zgodne z celem powyższej dyrektywy wskazanym w pkt 37 niniejszego wyroku, muszą charakteryzować się tym, że w czasie ich trwania pracownik nie musi wypełniać wobec swojego pracodawcy żadnych obowiązków mogących przeszkodzić mu w swobodnym i nieprzerwanym zajmowaniu się własnymi sprawami, aby zneutralizować skutki pracy dla swego bezpieczeństwa i zdrowia. Zatem okresy odpoczynku powinny następować bezpośrednio po okresach pracy, które mają kompensować, aby uniknąć stanu zmęczenia lub przepracowania ze względu na skumulowanie się kolejnych okresów pracy (zob. ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 94).
- 51 W celu zapewnienia bezpieczeństwa i skutecznej ochrony zdrowia pracownika przewidziana została zatem ogólna zasada, że okresy pracy powinny przeplatać się z okresami odpoczynku. Aby rzeczywiście móc odpocząć, pracownik musi bowiem mieć możliwość opuszczenia miejsca pracy przez określoną liczbę godzin, które nie tylko mają tworzyć nieprzerwany okres, lecz również następować bezpośrednio po okresie pracy, w celu umożliwienia zainteresowanemu zrelaksowania się i pozbycia się zmęczenia związanego z wykonywaniem swych obowiązków pracowniczych. Wymóg ten jest tym bardziej niezbędny w przypadkach, gdy w ramach odstępstwa od ogólnej zasady zwykły dzienny czas pracy zostaje przedłużony w celu pełnienia dyżuru (ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 95).
- 52 W tych okolicznościach przepis prawa krajowego, taki jak omawiany w sprawie przed sądem krajowym, który przewiduje, że łączny czas trwania umów, takich jak umowy uczestnictwa w działalności wychowawczej, zawartych przez tego samego

pracownika nie może przekraczać 80 dni w okresie dwunastu następujących po sobie miesięcy, nie może być traktowany jako wykonanie ciężącego na państwach członkowskich, ewentualnie na partnerach społecznych, obowiązku zapewnienia przyznania równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku wymaganych przez art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88.

53 Jak to bowiem podnoszą Union syndicale i rząd czeski, w świetle celu dyrektywy 2003/88, jakim jest ochrona bezpieczeństwa i zdrowia, maksymalna liczba dni roboczych w roku nie ma znaczenia z punktu widzenia powyższych równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku.

54 Rząd francuski twierdzi jednak, że wyjątkowy charakter działalności pracowników placówek wakacyjnych i rekreacyjnych nie pozwala na przyznanie im równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku. Osoby korzystające z tych placówek to małoletni, którzy spędzają w nich wiele dni, w czasie których pozostają pod nadzorem, zarówno w dzień, jak i w nocy, wspomnianych pracowników. Przyznanie wyrównawczego odpoczynku, zdefiniowanego przez Trybunał w pkt 94 ww. wyroku w sprawie Jaeger, okazjonalnym i sezonowym pracownikom tych placówek oznaczałoby, że będą oni z niego korzystać w czasie pobytu małoletnich, którymi się zajmują, i powodowałoby, że małoletni czasowo pozbawieni byłiby, również w nocy, opieki dorosłych wychowawców, których znają najlepiej (pod nieobecność rodziców) i którym ufają. Skoro istnieją obiektywne przeszkody uniemożliwiające przyznanie równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku, to wprowadzenie rocznego pułapu dni, jakie mogą przepracować osoby zatrudnione w oparciu o umowę uczestnictwa w działalności wychowawczej, stanowi właściwą ochronę zainteresowanych pracowników w rozumieniu art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88.

55 W świetle powyższej argumentacji należy przypomnieć, że jak wynika z brzmienia art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88, przepis ten tylko w wyjątkowych przypadkach

pozwała, by pracownikowi przyznano „właściwą ochronę”, jeżeli przyznanie równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku nie jest możliwe z powodów obiektywnych (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 98).

- 56 Postanowienie odsyłające zawiera niewiele konkretnych informacji na temat działalności pracowników placówek wakacyjnych i rekreacyjnych, sposobu, w jaki działalność ta jest zaplanowana, i potrzeb tych pracowników.
- 57 Nie można na pewno wykluczyć, w świetle opisu powyższej działalności i obowiązków pracowników omawianych placówek wobec korzystających z nich dzieci, że wyjątkowo, z obiektywnych przyczyn, nie jest możliwe zapewnienie regularnego przepłatania się okresów pracy i odpoczynku przewidzianych art. 3 dyrektywy 2003/88, zgodnie z ww. wyrokiem w sprawie Jaeger.
- 58 Jednak wprowadzenie rocznego pułapu dni roboczych, takiego jak przewidziany przez przepisy francuskie w sprawie przed sądem krajowym, nie może w żadnym wypadku być uznane za właściwą ochronę w rozumieniu art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88. Jak to bowiem wynika z motywu 15 tej dyrektywy, o ile państwa członkowskie mają pewną elastyczność w stosowaniu niektórych przepisów dyrektywy, o tyle muszą jednak zapewnić poszanowanie zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.
- 59 O ile art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88 należy interpretować jako przyznający państwom członkowskim, a ewentualnie też partnerom społecznym, pewien zakres uznania przy określaniu właściwej ochrony zainteresowanych pracowników w wyjątkowych przypadkach, to jednak ochrona ta, dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia, ma

również na celu, podobnie jak minimalne okresy dobowego odpoczynku przewidziane w art. 3 tej dyrektywy, umożliwienie pracownikom zrelaksowania się i pozbycia się zmęczenia wynikającego z wykonywania swych obowiązków pracowniczych.

- 60 Chociaż szczególny charakter pracy lub szczególny kontekst, w którym jest ona wykonywana, wyjątkowo pozwalają na odstępianie od art. 3 dyrektywy 2003/88 i od obowiązku przeplatania okresów pracy okresami odpoczynku, to regulacja krajowa, która nie pozwala pracownikom na korzystanie z prawa do dobowego odpoczynku przez cały okres ich zatrudnienia, nawet jeśli chodzi o umowę na czas nieprzekraczający 80 dni w roku, nie tylko pozbawia znaczenia indywidualne prawo przyznane na mocy tej dyrektywy, lecz również stoi w sprzeczności z jej celami (zob. podobnie, w odniesieniu do art. 7 ust. 1 dyrektywy 2003/88, ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 48).
- 61 W świetle powyższego na zadane pytania należy odpowiedzieć, że osoby zatrudnione na podstawie umów, takich jak umowy uczestnictwa w działalności wychowawczej będące przedmiotem sprawy przed sądem krajowym, pracujące okazjonalnie lub sezonowo w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych, objęte są zakresem odstępstwa, o którym mowa w art. 17 ust. 3 lit. b) i/lub c) dyrektywy 2003/88.
- 62 Regulacja krajowa ograniczająca wymiar pracy osób zatrudnionych na podstawie wymienionych umów do 80 dni roboczych rocznie nie spełnia określonych w art. 17 ust. 2 przywołanej dyrektywy warunków stosowania powyższego odstępstwa, zgodnie z którymi zainteresowanym pracownikom należy przyznać równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub, w wyjątkowych przypadkach, w których z powodów obiektywnych nie jest możliwe przyznanie takich okresów odpoczynku – właściwą ochronę.



**W przedmiocie kosztów**

- 63 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Osoby zatrudnione na podstawie umów, takich jak umowy uczestnictwa w działalności wychowawczej będące przedmiotem sprawy przed sądem krajowym, pracujące okazjonalnie i sezonowo w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych w wymiarze nie większym niż 80 dni roboczych rocznie, objęte są zakresem zastosowania dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.**
  
- 2) **Osoby zatrudnione na podstawie umów, takich jak umowy uczestnictwa w działalności wychowawczej będące przedmiotem sprawy przed sądem krajowym, pracujące okazjonalnie lub sezonowo w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych, objęte są zakresem odstępstwa, o którym mowa w art. 17 ust. 3 lit. b) i/lub c) dyrektywy 2003/88.**

**Regulacja krajowa ograniczająca wymiar pracy osób zatrudnionych na podstawie wymienionych umów do 80 dni roboczych rocznie nie spełnia określonych w art. 17 ust. 2 przywołanej dyrektywy warunków stosowania powyższego odstępstwa, zgodnie z którymi zainteresowanym pracownikom należy**

**przyznać równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub, w wyjątkowych przypadkach, w których z powodów obiektywnych nie jest możliwe przyznanie takich okresów odpoczynku – właściwą ochronę.**

Podpisy