

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 14 oktober 2010*

I mål C-428/09,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Conseil d'État (Frankrike) genom beslut av den 2 oktober 2009, som inkom till domstolen den 29 oktober 2009, i målet

Union syndicale Solidaires Isère

mot

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,

meddelar

* Rättegångsspråk: franska.

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.N. Cunha Rodrigues samt domarna A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Löhmus och A. Ó Caoimh (referent),

generaladvokat: J. Mazák,
justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Union syndicale Solidaires Isère, genom E. Decombard, avocat,

- Frankrikes regering, genom G. de Bergues och B. Messmer, båda i egenskap av ombud,

- Tjeckiens regering, genom M. Smolek, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom M. Van Hoof och M. van Beek, båda i egen-
skap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan
förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa av-
seenden (EUT L 299, s. 9).
- 2 Begäran har framställts i ett mål där Union syndicale Solidaires Isère [Fackförbundet
Solidaires Isère] (nedan kallad Union syndicale) har yrkat att Conseil d'État ska ogil-
tigförklara dekret nr 2006-950 av den 28 juli 2006 om särskild anställning i pedagogisk
verksamhet [engagement éducatif] som antagits med tillämpning av lag nr 2006-586
av den 23 maj 2006 om frivilligarbete i föreningar och om särskild anställning i pe-
dagogisk verksamhet, i den del som artiklarna D. 773-2-1, D. 773-2-2 och D. 773-2-3
införs i lagen om arbete (code du travail) samt det tysta beslut varigenom premiärmi-
nistern avslag dess begäran om upphävande av detta dekret.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

Direktiv 89/391/EEG

- 3 Enligt artikel 2.1 i rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146) ska "[d]etta direktiv ... tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig (industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet etc.)".
- 4 I artikel 2.2 stadgas emellertid att direktivet "inte [ska] tillämpas på sådana offentliga verksamheter, där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret".

Direktiv 2003/88

- 5 Direktiv 2003/88 upphävde, med verkan från och med den 2 augusti 2004, rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 307, s. 18). Genom direktiv 2003/88 kodifierades bestämmelserna i direktiv 93/104.

6 Skälen 5, 7, 15 och 16 i direktiv 2003/88 har följande lydelse:

”(5) Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. ... [A]rbetstagare inom gemenskapen måste ... ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. ...

...

(7) Forskningen har visat att människokroppen nattetid är känsligare för störningar och även för vissa betungande former av arbetsorganisation och att långa perioder av nattarbete kan vara hälsovådliga för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.

...

(15) Med hänsyn till att arbetstidens förläggning antagligen medför problem inom företagen verkar det önskvärt att tillåta flexibilitet vid tillämpningen av vissa bestämmelser i detta direktiv samtidigt som man tryggar efterlevnaden av principerna om arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

(16) Det är nödvändigt att föreskriva att vissa bestämmelser får bli föremål för avvikelser som, beroende på omständigheterna i enstaka fall, kan genomföras av medlemsstaterna eller av arbetsmarknadens parter. Som allmän regel bör de berörda arbetstagarna vid sådana avvikelser ges motsvarande kompensationsledighet.”

- 7 Artikel 1 i direktiv 2003/88 behandlar direktivets ändamål och räckvidd och har följande lydelse:

”1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.

2. Detta direktiv är tillämpligt på

- a) minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt

- b) vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

3. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i direktiv 89/391/EEG, utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 14, 17, 18 och 19 i detta direktiv.

Detta direktiv skall inte tillämpas på sjömän, enligt definitionen i [rådets] direktiv 1999/63/EG [om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) (EGT L 167, s. 33)], dock utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 2.8 i det här direktivet.

...”

- 8 I artikel 3 i direktiv 2003/88 fastställs varje arbetstagares rätt till minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.
- 9 I artikel 17.1–17.3 i direktivet föreskrivs följande:

”1. Med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet får medlemsstaterna göra avvikelser från artiklarna 3–6, 8 och 16. Avvikelse får göras när – med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art – arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt beträffande

- a) företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter,
- b) anställda i familjeföretag, eller
- c) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.

2. Avvikelse som föreskrivs i punkterna 3, 4 och 5 får fastställas genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är

möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.

3. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 göras

...

b) i fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer, särskilt i fråga om säkerhetsvakter, vaktmästare eller vaktbolag,

c) i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, särskilt

...”

Den nationella lagstiftningen

¹⁰ Genom artikel 1 i dekret nr 2006-950 infördes artiklarna D. 773-2-1 – D. 773-2-7 i lagen om arbete.

- 11 Dessa bestämmelser motsvaras nu, med vissa smärre ändringar, av artiklarna D. 432-1–D.432-9 i lagen om socialt arbete och familjer (code de l'action sociale et des familles).
- 12 I artikel D. 773-2-1 i lagen om arbete föreskrevs att avtal om särskild anställning i pedagogisk verksamhet kan ingås mellan en fysisk person och en annan fysisk eller juridisk person i den mening som avses i artikel L. 774-2 och att den sammanlagda avtalstiden för en och samma anställd inte får överstiga 80 dagar under en sammanhängande period om 12 månader.
- 13 Artikel D. 773-2-3 i lagen om arbete hade följande lydelse:

”Den anställde har under alla omständigheter rätt till veckovila om minst 24 sammanhängande timmar.”

- 14 Artikel L. 774-2 i lagen om arbete, som artikel D. 773-2-1 i samma lag hänvisar till och som med förbehåll för vissa smärre ändringar numera återfinns i artiklarna L. 432-1–L. 432-4 i lagen om socialt arbete och familjer, hade följande lydelse:

”En särskild anställning i pedagogisk verksamhet föreligger när en fysisk person tillfälligt och på de villkor som föreskrivs i denna artikel deltar i aktivering och ledning för att bedriva kollektiv pedagogisk verksamhet för minderåriga under skollov, semester eller fritid ...

...

Personer som har en särskild anställning i pedagogisk verksamhet [titulaires d'un contrat d'engagement éducatif] omfattas inte av bestämmelserna i kapitel I och II i avdelning IV i volym I, kapitel II och III i avdelning I i volym II och inte heller av bestämmelserna i det inledande kapitlet eller kapitel I i avdelning II i samma volym i denna lag.

...

Arbetstiden för personer med en särskild anställning i pedagogisk verksamhet fastställs genom avtal eller genom en utvidgad branschöverenskommelse eller, i avsaknad härav, genom dekret. Antalet arbetade dagar får för varje person inte överstiga 80 dagar per år. Den berörda personen har rätt till veckovila om minst 24 sammanhängande timmar ...”

- 15 I fransk lagstiftning föreskrevs inte, och föreskrivs fortfarande inte, någon dygnsvila om minst elva sammanhängande timmar för tillfälligt anställd och säsongsanställd personal vid semester- och fritidscentra, som har en särskild anställning i pedagogisk verksamhet.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 16 Genom ansökan som inkom den 29 januari 2007 begärde Union syndicale att Conseil d'État skulle ogiltigförklara dekret nr 2006-950. Union syndicale gjorde gällande att dekretet strider mot direktiv 2003/88, eftersom det undantar personer som har en särskild anställning i pedagogisk verksamhet och som tjänstgör tillfälligt och säsongsbetonat vid semester- och fritidscentra från den rätt till en minsta dygnsvila som arbetstagare har enligt lagen om arbete.

- 17 Enligt Union syndicale strider avsaknaden av denna rättighet, i den franska lagstiftningen, mot syftet med artikel 3 i direktiv 2003/88. Maxgränsen om 80 arbetade dagar som fastställs i lagen om arbete kan inte anses utgöra ett lämpligt skydd i den mening som avses i artikel 17.2 i samma direktiv. I sistnämnda bestämmelse fastställs de villkor som godkända avvikelser från bland annat artikel 3 ska uppfylla.
- 18 Conseil d'État fann att det fanns behov att ett klart svar på de frågor som uppkommit i det vid denna domstol anhängiggjorda målet när det gäller artiklarna 1, 3 och 17 i direktiv 2003/88 och beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

"1) Är direktiv [2003/88] tillämpligt på tillfällig och säsonganställd personal som arbetar högst 80 dagar per år i semester- och fritidscentra?

2) Om frågan besvaras jakande:

- a) Ska artikel 17 [i direktiv 2003/88], med hänsyn till föremålet för direktiv[et], som enligt artikel 1.1 däri är att föreskriva minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden, tolkas så att

— den tillfälliga och säsongbetonade verksamhet som personer som har en särskild anställning i pedagogisk verksamhet utför ska anses utgöra sådan verksamhet där 'med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art [,] ar-

betstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva' enligt artikel 17.1,

— eller som verksamhet 'i fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer' enligt artikel 17.3 b?

b) I det senare fallet önskas svar på om de villkor som fastställs i artikel 17.2 [i direktiv 2003/88] i fråga om 'motsvarande kompensationsledighet' och 'lämpligt skydd' för de berörda arbetstagarna ska anses uppfylla genom en bestämmelse som innebär att personer med en anställning av aktuellt slag inte får arbeta mer än 80 arbetsdagar per år i semester- och fritidscentra?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

¹⁹ Den hänskjutande domstolen har ställt sin första fråga för att få klarhet i om direktiv 2003/88 är tillämpligt på personer med sådana anställningsavtal som de avtal om särskild anställning i pedagogisk verksamhet som är aktuella i det nationella målet, vilka utför tillfälligt och säsongsbetonat arbete vid semester- och fritidscentra under högst 80 dagar per år.

- 20 Domstolen erinrar inledningsvis om att det i direktivet föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.
- 21 I direktivet självt ges dess tillämpningsområde en bred definition, eftersom det, såsom framgår av artikel 1.3, är tillämpligt inom alla verksamhetsområden, såväl offentliga som privata, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 89/391, med undantag av vissa särskilda sektorer som uttryckligen räknas upp (se dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, punkt 45).
- 22 Domstolen har redan slagit fast att det följer såväl av syftet med direktiv 89/391, nämligen att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, som av lydelsen av artikel 2.1 i detsamma, att detta grundläggande direktivs tillämpningsområde ska ges en vid tolkning (se dom av den 5 oktober 2004 i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., REG 2004, s. I-8835, punkt 52).
- 23 I förteckningen över verksamheter i artikel 2.1 i direktiv 89/391, som för övrigt inte är uttömmande, återfinns undervisning, kultur- och fritidsverksamhet samt tjänstesektorn i allmänhet.
- 24 Enligt artikel 2.2 första stycket i direktiv 89/391 ska detta grundläggande direktiv inte tillämpas på sådana offentliga verksamheter, eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret, där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet. Dessa undantag från tillämpningsområdet för direktiv 89/391 ska emellertid tolkas restriktivt och rör vissa specifika offentliga verksamheter som syftar till att garantera allmän ordning och säkerhet och

som är nödvändiga för ett väl fungerande samhällsliv (se, för ett liknande resonemang, dom av den 3 oktober 2000 i mål C-303/98, Simap, REG 2000, s. I-7963, punkterna 35 och 36, samt domen i det ovannämnda målet Pfeiffer m.fl., punkterna 52–55).

- 25 Domstolen finner att verksamhet som utförs av tillfällig och säsonganställd personal vid semester- och fritidscentra inte kan jämföras med sådan verksamhet.
- 26 Verksamhet som utförs av sådan personal ska därför anses omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 89/391 och direktiv 2003/88. Undantaget i artikel 1.3 andra stycket i det sistnämnda direktivet är endast tillämpligt på sjömän.
- 27 Begreppet arbetstagare definieras i artikel 3 a i direktiv 89/391 såsom varje person anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar, men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll. I direktiv 2003/88 hänvisas emellertid inte till denna bestämmelse i direktiv 89/391 eller till arbetstagarbegreppet såsom detta följer av nationell lagstiftning och/eller praxis.
- 28 Härav följer att vid tillämpningen av direktiv 2003/88 kan nämnda begrepp inte tolkas olika beroende på vilken nationell lagstiftning det är fråga om, utan begreppet måste ges en egen gemenskapsrättslig definition. Begreppet ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. Det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning (se analogt, beträffande artikel 39 EG, dom

av den 3 juli 1986 i mål 66/85, Lawrie-Blum, REG 1986, s. 2121, punkterna 16 och 17; svensk specialutgåva, volym 8, s. 661, och dom av den 23 mars 2004 i mål C-138/02, Collins, REG 2004, s. I-2703, punkt 26).

- 29 Det ankommer på den nationella domstolen att göra bedömningen med avseende på begreppet arbetstagare. Den ska då grunda sig på objektiva kriterier och göra en helhetsbedömning av alla omständigheter i det mål som den har att avgöra, avseende arten av såväl det aktuella arbetet som förhållandet mellan parterna i fråga.
- 30 Även om personer som har en särskild anställning i pedagogisk verksamhet, enligt begäran om förhandsavgörande, inte omfattas av vissa bestämmelser i lagen om arbete, finns det anledning att erinra om att EU-domstolen har slagit fast att frågan huruvida anställningsförhållandet enligt nationell rätt är ett rättsförhållande av sitt eget slag (*sui generis*) saknar betydelse vid bedömningen av om en person ska betecknas som arbetstagare i gemenskapsrättslig mening (se dom av den 20 september 2007 i mål C-116/06, Kiiski, REG 2007, s. I-7643, punkt 26, och där angiven rättspraxis).
- 31 När det gäller arbetstagare med avtal om visstidsanställning, såsom de berörda arbetstagarna i det nationella målet, har domstolen redan slagit fast att det i direktiv 93/104 inte görs någon åtskillnad mellan arbetstagare med denna typ av anställning och tillsvidareanställda arbetstagare, i synnerhet beträffande bestämmelser om minimiperioder för vila som oftast avser "varje arbetstagare" (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet BECTU, punkt 46). Detta gäller även för direktiv 2003/88, och i synnerhet artikel 3 däri om dygnsvila.

- 32 Av de upplysningar som den hänskjutande domstolen har lämnat framgår att personer som, i likhet med den tillfälligt och säsongsanställda personal som har sådana anställningsavtal som dem som är aktuella i det nationella målet, tjänstgör maximalt 80 arbetsdagar per år vid semester- och fritidscentra omfattas av begreppet arbetstagare såsom detta definierats i punkt 28 i denna dom.
- 33 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den första frågan besvaras enligt följande. Direktiv 2003/88 är tillämpligt på personer med sådana anställningsavtal som de avtal om särskild anställning i pedagogisk verksamhet som är aktuella i det nationella målet, vilka utövar tillfällig och säsongsbetonad verksamhet vid semester- och fritidscentra under högst 80 dagar per år.

Den andra frågan

- 34 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan, som består av två delar, för att få klarhet i om sådana arbetstagare som de som har en särskild anställning i pedagogisk verksamhet, och som utför tillfälligt och säsongsbetonat arbete vid semester- och fritidscentra, omfattas av avvikelsen i artikel 17.1 eller den i artikel 17.3 b i direktiv 2003/88. För det fall artikel 17.3 b i direktiv 2003/88 skulle vara tillämplig önskar den hänskjutande domstolen svar på om villkoren i artikel 17.2 i direktivet – enligt vilka de berörda arbetstagarna ska ges motsvarande kompensationsledighet eller, i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet, erbjudas lämpligt skydd – är uppfyllda genom en nationell lagstiftning som begränsar sådana arbetstagares verksamhet till maximalt 80 arbetsdagar per år.

- 35 Domstolen erinrar i detta sammanhang inledningsvis om att medlemsstaterna enligt artikel 3 i direktiv 2003/88 är skyldiga att vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.
- 36 Det följer av domstolens praxis att med hänsyn till ordalydelsen i direktivet samt dess ändamål och systematik utgör dess olika föreskrifter avseende minimiregler om ledighet, såsom dem som anges i artikel 3, bestämmelser i unionens sociala regelverk. Dessa är av särskild betydelse och gäller för alla arbetstagare, eftersom de utgör ett minimikrav som syftar till att säkerställa skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet BECTU, punkterna 43 och 47, och dom av den 7 september 2006 i mål C-484/04, kommissionen mot Förenade kungariket, REG 2006, s. I-7471, punkt 38).
- 37 Med hänsyn till det grundläggande syftet med direktiv 2003/88, vilket är att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa, ska varje arbetstagare ha rätt till tillräckliga viloperioder. Viloperioderna ska inte bara vara effektiva i den meningen att de berörda personerna ges möjlighet att vila sig och återfå krafterna till följd av den trötthet som deras arbete har gett upphov till. Viloperioderna ska även vara förebyggande genom att i möjligaste mån minska risken för den försämring av arbetstagarnas säkerhet och hälsa som ackumulerad arbetstid utan nödvändig vila kan leda till (dom av den 9 september 2003 i mål C-151/02, Jaeger, REG 2003, s. I-8389, punkt 92, och domen i det ovannämnda målet kommissionen mot Förenade kungariket, punkt 41).
- 38 Av det ovan anförda följer att en nationell lagstiftning som, likt den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, begränsar verksamhet som utförs inom ramen för ett avtal om särskild anställning i pedagogisk verksamhet till 80 dagar per år och inte föreskriver att tillfällig och säsonganställd personal vid semester- och fritidscentra

med ovannämnda typ av anställningsavtal har rätt till den minsta dygnsvila som föreskrivs i artikel 3 i direktiv 2003/88 i princip är oförenlig med nämnda direktiv.

- 39 Det skulle förhålla sig annorlunda endast om sådan lagstiftning omfattades av den möjlighet att göra avvikelser som föreskrivs i direktiv 2003/88, bland annat i artikel 17.
- 40 I egenskap av avvikelser från unionens bestämmelser om arbetstidens förläggning som föreskrivs i direktiv 2003/88, ska de tolkas så att de inte får gå längre än vad som är absolut nödvändigt för att skydda de intressen som dessa avvikelser gör det möjligt att ta till vara (se domen i det ovannämnda målet Jaeger, punkt 89).
- 41 Vad för det första beträffar den möjlighet som återfinns i artikel 17.1 i direktiv 2003/88 att avvika från artikel 3 i samma direktiv, är denna avvikelse tillämplig på arbetstagare vars arbetstid, i sin helhet, inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva på grund av det aktuella arbetets särskilda art.
- 42 Såsom Union syndicale och Europeiska kommissionen påpekat finns det inget i de handlingar som tillställts domstolen som visar att anställda vid semester- och fritidscentra enligt avtal om särskild anställning i pedagogisk verksamhet har möjlighet att bestämma det antal arbetstimmar de ska tjänstgöra. Den franska regeringens beskrivning av dessa arbetstagares verksamhet och dessa centras funktionssätt, som det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera riktigheten av, synes visa på motsatsen. De handlingar som domstolen tillställts i målet innehåller inte

heller några uppgifter som visar att nämnda arbetstagare inte skulle vara skyldiga att närvara på sin arbetsplats enligt fasta tidsscheman.

- 43 Mot bakgrund av de uppgifter som lämnats konstaterar domstolen följaktligen att artikel 17.1 i direktiv 2003/88 avser verksamhet som saknar samband med sådan verksamhet som den som utförs av personer som har en särskild anställning i pedagogisk verksamhet vid semester- och fritidscentra.
- 44 Vad, för det andra, gäller avvikelserna i artikel 17.3 b i direktiv 2003/88 föreskrivs i denna bestämmelse att det, i enlighet med artikel 17.2, får göras avvikelser från artikel 3 i direktivet ”i fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer, särskilt i fråga om säkerhetsvakter, vaktmästare eller vaktbolag”.
- 45 Det är förvisso riktigt att personalen vid semester- och fritidscentra, såsom Union syndicale och den tjeckiska regeringen har gjort gällande, utövar verksamhet som går ut på att utbilda och aktivera minderåriga som tas emot på nämnda centra. Dock ankommer det även på denna personal, såsom den franska regeringen har påpekat, att utöva permanent uppsikt över dessa minderåriga. Eftersom de inte har sällskap av sina föräldrar står de, för att deras säkerhet ska kunna garanteras, under konstant uppsikt av den personal som arbetar vid dessa centra. Såsom den franska regeringen har gjort gällande består dessutom det pedagogiska och utbildningsmässiga mervärdet som nämnda centra bidrar med, åtminstone delvis, i detta särskilda och originella funktionssätt som innebär att minderåriga som kommer till centret under flera dagar lever konstant tillsammans med dess ledare och föreståndare.

- 46 Under dessa omständigheter finner domstolen att den verksamhet som utförs av sådana arbetstagare som de som har en särskild anställning i pedagogisk verksamhet och arbetar vid semester- och fritidscentra kan omfattas av avvikelserna i artikel 17.3 b i direktiv 2003/88, under förutsättning att villkoren i artikel 17.2 är uppfyllda.
- 47 Med hänsyn till de egenskaper som utmärker verksamheten och det sätt semester- och fritidscentra drivs på skulle verksamheten, såsom kommissionen gjort gällande, eventuellt även kunna omfattas av avvikelserna från artikel 3 i direktiv 2003/88, som föreskrivs i artikel 17.3 c häri, beträffande arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen.
- 48 Den verksamhet som utförs av personal med tillfällig och säsongsbetonad anställning vid semester- och fritidscentra nämns förvisso inte i förteckningen i denna bestämmelse. Det ska emellertid påpekas dels att det inte rör sig om någon uttömmande förteckning, dels att denna verksamhet, såsom framgår av punkt 45 i förevarande dom, även kännetecknas av kravet att säkerställa en kontinuitet i servicen, eftersom de minderåriga som tas emot vid dessa centra under hela sin vistelse permanent lever med och står under uppsikt av personalen vid nämnda centra.
- 49 Enligt ordalydelsen i artikel 17.2 i direktiv 2003/88 är genomförandet av de avvikelser som föreskrivs i artikel 17.3 b och c i detta direktiv, i synnerhet vad gäller längden på den dygnsvila som föreskrivs i artikel 3 i direktivet, uttryckligen underställd villkoret att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i

undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.

- 50 Det följer av domstolens rättspraxis att ”motsvarande kompensationsledighet” i den mening som avses i artikel 17.2 i direktiv 2003/88, för att kunna motsvara såväl dessa bestämmelser som syftet med direktivet, såsom detta anges i punkt 37 i denna dom, karakteriseras av att arbetstagaren under dessa perioder inte har någon skyldighet gentemot arbetsgivaren som kan hindra honom från att fritt och oavbrutet ägna sig åt sina egna intressen, för att motverka de verkningar som arbetet har på den berördes säkerhet och hälsa. Sådana viloperioder ska följa omedelbart efter den arbetstid som de är avsedda att kompensera, i syfte att förebygga att arbetstagaren drabbas av ett trötthetstillstånd eller överansträngning till följd av en ackumulering av oavbruten arbetstid (se domen i det ovannämnda målet Jaeger, punkt 94).
- 51 I allmänhet krävs det följaktligen en regelbunden alternans mellan arbetstid och viloperioder, i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarens säkerhet och hälsa. För att arbetstagaren ska kunna vila sig på ett effektivt sätt måste han nämligen ha möjlighet att dra sig undan från sin arbetsmiljö under ett visst antal timmar, som utöver att vara sammanhängande också ska följa direkt efter arbetstiden för att kunna göra det möjligt för den berörde att koppla av och bli kvitt den trötthet som hänger samman med utförandet av hans arbetsuppgifter. Det förefaller som om detta krav i ännu högre grad gör sig gällande när, genom undantag från huvudregeln, den dagliga normala arbetstiden förlängs genom fullgörande av jourtjänstgöring (se domen i det ovannämnda målet Jaeger, punkt 95).
- 52 En nationell bestämmelse som den som är aktuell i det nationella målet, vari föreskrivs att sådana avtal som det om särskild anställning i pedagogisk verksamhet inte kan ingås för en och samma anställd för mer än sammanlagt 80 dagar under en

sammanhängande period om 12 månader, uppfyller under dessa omständigheter inte medlemsstaternas, och i förekommande fall arbetsmarknadens parter, skyldighet att garantera att motsvarande kompensationsledighet beviljas i enlighet med vad som krävs enligt artikel 17.2 i direktiv 2003/88.

53 Domstolen delar Union syndicales och den tjeckiska regeringens inställning, att det maximala antalet arbetsdagar per år, med hänsyn till det skyddssyfte som eftersträvas i direktiv 2003/88, saknar relevans i fråga om nämnda "motsvarande kompensationsledighet".

54 Den franska regeringen har emellertid anfört att den exceptionella karaktären på den verksamhet som utförs av personalen vid semester- och fritidscentra inte gör det möjligt att bevilja motsvarande kompensationsledighet. De människor som tas emot vid dessa centra är minderåriga som stannar flera dagar, under vilka de står under uppsikt, dag som natt, av samma personal. Att bevilja en motsvarande kompensationsledighet, såsom denna definierats i punkt 94 i domstolens dom i det ovan nämnda målet Jaeger, till tillfälligt och säsongsanställd personal vid nämnda centra skulle innebära att de tog ut denna ledighet under den tid de minderåriga som de tar hand om vistas vid centret. Detta i sin tur skulle innebära att dessa minderåriga tillfälligt, inklusive nattetid, skulle vara utan sina ledare. Ledarna är emellertid de vuxna som, i avsaknad av föräldrarna, känner de minderåriga bäst och som dessa har förtroende för. Eftersom det finns objektiva skäl som hindrar beviljande av motsvarande kompensationsledighet utgör det införda taket för det maximala antalet arbetsdagar som får utföras av personer som tjänstgör med stöd av ett avtal om särskild anställning i pedagogisk verksamhet ett lämpligt skydd för de berörda arbetstagarna enligt artikel 17.2 i direktiv 2003/88.

55 Domstolen erinrar beträffande denna argumentation om att det, såsom följer av ordalydelsen i artikel 17.2 i direktiv 2003/88, endast är i absoluta undantagsfall som det

enligt denna bestämmelse medges att en arbetstagare ges ett annat lämpligt skydd, när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja motsvarande kompensationsledighet (se, analogt, domen i det ovannämnda målet Jaeger, punkt 98).

- 56 Begäran om förhandsavgörande innehåller få konkreta uppgifter om hur personalen vid semester- och fritidscentra utför sin verksamhet, på vilket sätt de olika aktiviteterna schemaläggs och om personalens behov vid nämnda centra.
- 57 Med hänsyn till beskrivningen av verksamheten och personalens ansvar vid centret i förhållande till de minderåriga som tas emot, kan det förvisso inte uteslutas att det, i undantagsfall, av objektiva skäl inte är möjligt att säkerställa en regelbunden alternering mellan arbetstid och viloperioder, vilket krävs enligt artikel 3 i direktiv 2003/88, i enlighet med domen i det ovannämnda målet Jaeger.
- 58 Faktum kvarstår dock, att den omständigheten att det föreskrivs ett årligt tak för antalet arbetade dagar, av den typ som föreskrivs i den franska lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, inte i något fall kan anses utgöra ett lämpligt skydd i den mening som avses i artikel 17.2 i direktiv 2003/88. Såsom följer av skäl 15 i detta direktiv tillerkänns medlemsstaterna en viss flexibilitet vid tillämpningen av vissa bestämmelser i direktivet, men de ska dock garantera att principen om skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa iakttas.
- 59 Artikel 17.2 i direktiv 2003/88 ska således tolkas så att den ger medlemsstaterna, och i förekommande fall arbetsmarknadens parter, ett visst utrymme för skönsmässig bedömning, för att i undantagsfall inrätta ett lämpligt skydd för berörda arbetstagare. Detta skydd, som gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa, syftar inte desto mindre,

i likhet med den minsta dygnsvila som föreskrivs i artikel 3 i direktivet och den motsvarande kompensationsledighet som föreskrivs i artikel 17.2, även till att ge nämnda arbetstagare möjlighet att koppla av och bli kvitt den trötthet som hänger samman med utförandet av deras arbetsuppgifter.

- 60 Det är förvisso så att arbetets särskilda art eller det särskilda sammanhang det utförs i, i undantagsfall, gör det möjligt att avvika från artikel 3 i direktiv 2003/88 och från skyldigheten att regelbundet alternera mellan arbetstid och viloperioder. En nationell lagstiftning som inte låter arbetstagare komma i åtnjutande av rätten till dygnsvila under hela anställningsavtalets varaktighet, även om det rör sig om ett avtal med en maximal varaktighet om 80 dagar per år, innebär emellertid inte bara att en individuell rättighet som uttryckligen följer av direktivet blir innehållslös, utan den står även i motsatsförhållande till målsättningen med direktivet (se, för ett liknande resonemang beträffande artikel 7.1 i direktiv 2003/88, domen i det ovannämnda målet BECTU, punkt 48).
- 61 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den andra frågan besvaras så, att den möjlighet att göra avvikelser som föreskrivs i artikel 17.3 b och/eller c i direktiv 2003/88 är tillämplig på personer med sådana anställningsavtal som de avtal om särskild anställning i pedagogisk verksamhet som är aktuella i det nationella målet, vilka utövar tillfällig och säsongsbetonad verksamhet vid semester- och fritidscentra.
- 62 En nationell lagstiftning som begränsar sådana arbetstagares verksamhet till 80 arbetsdagar per år uppfyller inte villkoren i artikel 17.2 i direktivet för tillämpning av nämnda avvikelse, enligt vilka de berörda arbetstagarna ska ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – erbjudas lämpligt skydd.

Rättegångskostnader

- ⁶³ Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

- 1) **Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden är tillämpligt på personer med sådana anställningsavtal som de avtal om särskild anställning i pedagogisk verksamhet som är aktuella i det nationella målet, vilka utövar tillfällig och säsongbetonad verksamhet vid semester- och fritidscentra under högst 80 dagar per år.**

- 2) **Den möjlighet att göra avvikelser som föreskrivs i artikel 17.3 b och/eller c i direktiv 2003/88 är tillämplig på personer med sådana anställningsavtal som de avtal om särskild anställning i pedagogisk verksamhet som är aktuella i det nationella målet, vilka utövar tillfällig och säsongbetonad verksamhet vid semester- och fritidscentra.**

En nationell lagstiftning som begränsar sådana arbetstagares verksamhet till 80 arbetsdagar per år uppfyller inte villkoren i artikel 17.2 i direktivet för tillämpning av nämnda avvikelse, enligt vilken de berörda arbetstagarna

ska ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – erbjudas lämpligt skydd.

Underskrifter