

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 14. oktobra 2010\*

V zadevi C-428/09,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Conseil d'État (Francija) z odločbo z dne 2. oktobra 2009, ki je prispela na Sodišče 29. oktobra 2009, v postopku

**Union syndicale Solidaires Isère**

proti

**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,**

\* Jezik postopka: francoščina.

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi J.N. Cunha Rodrigues, predsednik senata, A. Arabadžiev, A. Rosas, U. Lõhmus in A. Ó Caoimh (poročevalec), sodniki,

generalni pravobranilec: J. Mazák,  
sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Union syndicale Solidaires Isère E. Decombard, odvetnik,
  
- za francosko vlado G. de Bergues in B. Messmer, zastopnika,
  
- za češko vlado M. Smolek, zastopnik,

– za Evropsko komisijo M. Van Hoof in M. van Beek, zastopnika,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

### **Sodbo**

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, str. 9).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru tožbe, s katero je Union syndicale Solidaires Isère (v nadaljevanju: Union syndicale) predlagala Conseil d'État, da razglasi ničnost dekreta št. 2006-950 z dne 28. julija 2006 o izobraževalnem udejstvovanju, ki je bil sprejet za izvedbo zakona št. 2006-586 z dne 23. maja 2006 o prostovoljnem delu v društvih in o izobraževalnem udejstvovanju, ker je v code du travail (v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih) vnesel člene D. 773-2-1, D. 773-2-2 in D. 773-2-3, ter odpravil odločbo zaradi molka organa, s katero je predsednik vlade zavrnil ugovor, ki ga je Union syndicale vložila zoper ta dekret.

## Pravni okvir

### *Predpisi Unije*

#### Direktiva 89/391/EGS

- 3 Na podlagi člena 2(1) Direktive Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS) (UL L 183, str. 1) se ta direktiva „uporablja za vsa področja dejavnosti, javna in zasebna (industrijske, kmetijske, komercialne, storitvene, izobraževalne, kulturne, razvedrilne, itd.)“.
- 4 Vendar pa člen 2(2) te direktive določa, da se „[t]a direktiva [...] ne uporablja tam, kjer ji posebne značilnosti nekaterih posebnih dejavnosti javnih služb, kakršne so obo-rožene sile ali policija, ali nekaterih posebnih dejavnosti v službah civilne zaščite neizogibno nasprotujejo“.

#### Direktiva 2003/88

- 5 Direktiva 2003/88 je razveljavila, z učinkom od 2. avgusta 2004, Direktivo Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, str. 18), katere določbe je uzakonila.

6 V uvodnih izjavah 5, 7, 15 in 16 Direktive 2003/88 je navedeno:

„(5) Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. [...] Delavcem Skupnosti je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. [...]

[...]

(7) Raziskave so pokazale, da je človeško telo ponoči bolj občutljivo za neugodne vplive okolja in tudi za določene obremenilne oblike organizacije dela in da so lahko dolga obdobja nočnega dela škodljiva za zdravje delavcev in lahko ogrožajo varnost na delovnem mestu.

[...]

(15) V zvezi z vprašanjem, ki se lahko pojavi glede organizacije delovnega časa znotraj podjetja, je zaželeno, da se omogoči prožnost pri uporabi nekaterih določb te direktive in pri tem zagotovi upoštevanje načel [zaščite varnosti in zdravja] delavcev.

(16) Predvideti je treba, da lahko za nekatere določbe veljajo odstopanja, ki jih bodo glede na primer uveljavljale države članice ali socialni partnerji. V primeru odstopanja morajo zadevni delavci praviloma dobiti enakovreden nadomestni počitek.“

7 Člen 1 Direktive 2003/88, ki se nanaša na namen in področje uporabe te direktive, določa:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

(a) minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, kot tudi na odmore in najdaljši tedenski delovni čas; in

(b) določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela.

3. Ta direktiva se uporablja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne, skladno s členom 2 Direktive 89/391/EGS, brez vpliva na člene 14, 17, 18 in 19 te direktive.

Ta direktiva se ne uporablja za pomorščake, kakor jih opredeljuje Direktiva 1999/63/ES, brez vpliva na člen 2(8) te direktive.

[...]

- 8 Člen 3 Direktive 2003/88 določa, da ima vsak delavec pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24 urah.
- 9 Člen 17, od (1) do (3), te direktive določa:

„1. Ob upoštevanju splošnih načel [zaščite varnosti in zdravja] delavcev države članice lahko odstopajo od členov [od] 3 do 6, 8 in 16, če zaradi posebnih značilnosti izvajane dejavnosti dolžina delovnega časa ni odmerjena in/ali vnaprej določena ali jo lahko določijo delavci sami, še posebno pa v primerih, ko gre za:

- (a) vodilne kadre ali druge osebe s pooblastili za avtonomno odločanje;
- (b) delavce, ki so družinski člani; ali
- (c) delavce, ki službujejo pri verskih obredih v cerkvah ali verskih skupnostih.

2. Odstopanja iz odstavkov 3, 4 in 5 se lahko določijo z zakoni, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji, če zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek ali če se

jim v izjemnih primerih, ko to iz objektivnih razlogov ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.

3. V skladu z odstavkom 2 tega člena so mogoča odstopanja od členov 3, 4, 5, 8 in 16:

[...]

(b) v primeru dejavnosti varovanja in nadzora, ki zahtevajo stalno prisotnost, zaradi varovanja posesti ali oseb, zlasti varnostnikov in oskrbnikov ali podjetij za varovanje;

(c) v primeru dejavnosti, ki zahtevajo nepretrgano storitev ali proizvodnjo, zlasti [...]

[...]“

*Nacionalna ureditev*

<sup>10</sup> Na podlagi člena 1 dekreta št. 2006-950 so bili v zakonik o delovnih razmerjih vneseni člani od D. 773-2-1 do D. 773-2-7.

- 11 Te določbe zakonika o delovnih razmerjih odslej ustrezajo – ob upoštevanju manjših sprememb – členom od D. 432-1 do D. 432-9 code de l'action sociale et des familles (v nadaljevanju: zakonik o socialnem varstvu in družini).
- 12 Člen D. 773-2-1 zakonika o delovnih razmerjih je določal, da se pogodba o izobraževalnem udejstvovanju sklene med fizično osebo in fizično ali pravno osebo, kot je opredeljena v členu L. 774-2, in da skupen čas vseh pogodb, ki so bile sklenjene z isto osebo, ne sme presegati 80 dni v neprekinjenem obdobju 12 mesecev.
- 13 Člen D. 773-2-3 zakonika o delovnih razmerjih je določal:

„V vsakem primeru je oseba, ki ima sklenjeno pogodbo, vsak teden upravičena do počitka, ki ne sme trajati manj kot štiriindvajset zaporednih ur.“

- 14 Člen L. 774-2 zakonika o delovnih razmerjih, na katerega je napotoval člen D. 773-2-1 tega istega zakonika in katerega določbe so odslej – ob upoštevanju manjših sprememb – vsebovane v členih od L. 432-1 do L. 432-4 zakonika o socialnem varstvu in družini, je določal:

„Občasno sodelovanje fizične osebe pod pogoji, določenimi v tem členu, pri organizaciji dejavnosti počitniškega centra za mladoletne osebe, ki ima izobraževalni namen, ali pri vodenju takšnega centra, katerega dejavnosti potekajo ob šolskih počitnicah, službenih dopustih in prostem času, je opredeljeno kot izobraževalno udejstvovanje.

[...]

Za osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževalnem udejstvovanju, ne veljajo določbe poglavij I in II naslova IV knjige I, niti določbe poglavij II in III naslova I knjige II niti določbe uvodnega poglavja in poglavja I naslova II iste knjige tega zakonika.

[...]

Za osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževalnem udejstvovanju, je čas trajanja dela določen s področno kolektivno pogodbo ali dogovorom oziroma, če tega ni, z dekretom. Število delovnih dni ne sme presegati zgornje meje, ki je na letni ravni določena za vsako osebo na osemdeset. Zadevna oseba je upravičena do minimalnega tedenskega počitka štiriindvajsetih zaporednih ur [...].“

- 15 Francoska zakonodaja ni določala in še vedno ne določa, da so osebe, ki so občasno in sezonsko zaposlene v počitniških centrih in ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževalnem udejstvovanju, upravičene do dnevnega počitka, ki traja vsaj enajst zaporednih ur.

### **Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje**

- 16 Union syndicale je 29. januarja 2007 pri Conseil d'État vložila tožbo za razveljavitve dekreta št. 2006-950. Navedla je, da je ta dekret v nasprotju z Direktivo 2003/88 v delu, v katerem osebam, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževalnem udejstvovanju in ki opravljajo občasno in sezonsko delo v počitniških centrih, odreka pravico do minimalnega dnevnega počitka, ki jo imajo delavci na podlagi zakonika o delovnih razmerjih.

- 17 Po mnenju Union syndicale je neobstoj takšne pravice v francoskih predpisih v nasprotju s ciljem člena 3 Direktive 2003/88 in zgornje meje 80 delovnih dni na letni ravni, ki je določena v zakoniku o delovnih razmerjih, ni mogoče šteti za ustrezno varstvo v smislu člena 17(2) te direktive, v katerem so določeni nekateri pogoji, ki jih morajo izpolnjevati izjeme, ki so dovoljene med drugim na podlagi navedenega člena 3.
- 18 Ker je Conseil d'Etat menilo, da ni mogoče dati jasnega odgovora na vprašanja, ki se glede členov 1, 3 in 17 Direktive 2003/88 zastavljajo v postopku, ki ga vodi, je prekinito odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali se Direktiva [2003/88] uporablja za občasno zaposleno osebje in sezonske delavce, ki opravljajo delo največ 80 delovnih dni na leto v [...] počitniških centrih?

2. Ali je treba ob pritrdilnem odgovoru na to vprašanje:

(a) člen 17 [Direktive 2003/88] glede na cilj navedene direktive, ki je v skladu s členom 1(1) [te direktive] določitev minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtev pri organizaciji delovnega časa, razlagati:

- tako, da se občasna in sezonska dejavnost oseb, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževalnem udejstvovanju, glede na odstavek 1 tega člena lahko šteje za dejavnost, pri kateri ,zaradi posebnih značilnosti [te] dejavnosti

dolžina delovnega časa ni odmerjena in/ali vnaprej določena ali jo lahko določijo delavci sami;

- ali pa tako, da se zadevna dejavnost glede na točko (b) odstavka 3 tega člena šteje za ‚dejavnost varovanja in nadzora, ki zahteva stalno prisotnost, zaradi varovanja posesti ali oseb‘?

(b) Ali je v tem zadnjem primeru pogoje, ki so določeni v [členu 17(2) Direktive 2003/88] kot ‚enakovreden nadomestni počitek‘ in ‚ustrezno varstvo‘, ki se zagotovita zadevnim delavcem, treba razumeti kot takšne, ki se lahko izpolnijo z določbo, ki osebam, ki imajo sklenjeno zadevno pogodbo, omeji število delovnih dni na 80 na leto za opravljanje dejavnosti v [...] počitniških centrih?“

## Vprašanja za predhodno odločanje

### *Prvo vprašanje*

- <sup>19</sup> Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem sprašuje, ali osebe, ki so sklenile tako pogodbo, kot je pogodba o izobraževalnem udejstvovanju iz postopka v glavni stvari, ki opravljajo občasno in sezonsko delo v počitniških centrih in ki opravljajo delo največ 80 delovnih dni na leto, spadajo na področje uporabe Direktive 2003/88.

- 20 Najprej je treba spomniti, da ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.
- 21 V tej direktivi je področje uporabe te direktive opredeljeno široko, saj je iz člena 1(3) te direktive razvidno, da se uporablja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne, v smislu člena 2(1) Direktive 89/391, razen za nekatere izrecno naštete posebne sektorje (glej sodbo z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 45).
- 22 Sodišče je že presodilo, da iz cilja Direktive 89/391, in sicer spodbujanja izboljšanja varnosti in zdravja delavcev pri delu, ter besedila njenega člena 2(1) izhaja, da je treba tudi področje uporabe te osnovne direktive razumeti široko (sodba z dne 5. oktobra 2004 v združenih zadevah Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, ZOdl., str. I-8835, točka 52).
- 23 Na seznamu dejavnosti iz člena 2(1) Direktive 89/391, ki sicer ni izčrpen, so navedene izobraževalne, kulturne in razvedrilne dejavnosti ter tudi storitvene dejavnosti na splošno.
- 24 Na podlagi člena 2(2), prvi pododstavek, Direktive 89/391 se ta osnovna direktiva ne uporablja tam, kjer posebne značilnosti nekaterih posebnih dejavnosti javnih služb ali nekaterih posebnih dejavnosti v službah civilne zaščite temu neizogibno nasprotujejo. Vendar je treba te izjeme od področja uporabe Direktive 89/391 razlagati ozko in se te izjeme nanašajo na nekatere posebne dejavnosti javnih služb, ki so namenjene

zagotovitvi javnega reda in varnosti, ki sta nujno potrebna za dobro delovanje družbenega življenja (glej v tem smislu sodbo z dne 3. oktobra 2000 v zadevi Simap, C-303/98, Recueil, str. I-7963, točki 35 in 36, in zgoraj navedeno sodbo Pfeiffer in drugi, točke od 52 do 55).

- 25 Ugotoviti je treba, da dejavnosti oseb, ki imajo začasno in sezonsko zaposlitev v počitniških centrih, ni mogoče izenačiti s temi dejavnostmi.
- 26 Zato je treba ugotoviti, da dejavnost navedenih oseb spada na področje uporabe Direktive 89/391 in na področje uporabe Direktive 2003/88, ker izjema od področja uporabe iz člena 1(3), drugi pododstavek, zadnjenavedene direktive velja le za pomorščake.
- 27 Spomniti je treba tudi, da čeprav je pojem delavca v členu 3(a) Direktive 89/391 opredeljen kot vsaka oseba, ki jo zaposli delodajalec, skupaj s pripravniki in vajenci, pri čemer je izključena domača služinčad, Direktiva 2003/88 ni nikjer napotovala na to določbo Direktive 89/391 niti na opredelitev pojma delavca, kot izhaja iz nacionalnih zakonodaj in/ali praks.
- 28 Iz te zadnje ugotovitve izhaja, da za uporabo Direktive 2003/88 tega pojma ni mogoče razlagati različno glede na nacionalne pravne ureditve, temveč da ima v pravu Unije avtonomen pomen. Ta pojem je treba opredeliti glede na objektivna merila, ki so značilna za delovno razmerje ob upoštevanju pravic in dolžnosti zadevne osebe. Ob tem pa je bistvena značilnost delovnega razmerja okoliščina, da oseba nekaj časa v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, v zameno za katero prejme

plačilo (glej po analogiji, v zvezi s členom 39 ES, sodbi z dne 3. julija 1986 v zadevi Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, str. 2121, točki 16 in 17, in z dne 23. marca 2004 v zadevi Collins, C-138/02, Recueil, str. I-2703, točka 26).

- 29 Glede opredelitve pojma delavca, kar je naloga nacionalnega sodišča, se mora to sodišče opreti na objektivna merila in skupaj presoditi vse okoliščine zadeve, v kateri odloča, ki vplivajo tako na naravo obravnavanih dejavnosti kot tudi na zadevno razmerje med strankama.
- 30 Čeprav za osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževalnem udejstvovanju, ne veljajo nekatere določbe zakonika o delovnih razmerjih – kot je to razvidno iz predložitvene odločbe – je treba spomniti, da je Sodišče presodilo, da *sui generis* pravna narava delovnega razmerja glede na nacionalno pravo ne more imeti nikakršnih posledic na status delavca v smislu prava Unije (glej sodbo z dne 20. septembra 2007 v zadevi Kiiski, C-116/06, ZOdl., str. I-7643, točka 26 in navedena sodna praksa).
- 31 V zvezi z delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo za določen čas – kot so osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo, ki je predmet postopka v glavni stvari – je Sodišče glede Direktive 93/104 že razsodilo, da ta direktiva ne razlikuje med delavci, ki imajo sklenjene take pogodbe, in delavci, ki imajo sklenjene pogodbe za nedoločen čas, zlasti ne v zvezi z določbami glede minimalnega počitka, ki se nanašajo na „vsakega delavca“ (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo BECTU, točka 46). Navedeno pa enako velja za Direktivo 2003/88 in zlasti za člen 3 te direktive, ki se nanaša na dnevni počitek.

- 32 Iz informacij, ki jih je dalo predložitveno sodišče, je razvidno, da so osebe, kot so občasno zaposlene osebe in sezonski delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo, ki je predmet postopka v glavni stvari, in ki opravljajo delo največ 80 delovnih dni na leto v počitniških centrih, zajete s pojmom delavci, kot je opredeljen v točki 28 te sodbe.
- 33 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da osebe, ki so sklenile tako pogodbo, kot je pogodba o izobraževalnem udejstvovanju iz postopka v glavni stvari, ki opravljajo občasno in sezonsko delo v počitniških centrih, in sicer največ 80 delovnih dni na leto, spadajo na področje uporabe Direktive 2003/88.

### *Drugo vprašanje*

- 34 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem, ki ima dva dela, v bistvu sprašuje, ali delavci, kot so osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževalnem udejstvovanju in ki opravljajo občasno in sezonsko delo v počitniških centrih, spadajo v izjemo, določeno v členu 17(1) Direktive 2003/88, ali pa v izjemo, določeno v odstavku 3(b) tega člena. Predložitveno sodišče sprašuje, ali – če se lahko uporabi člen 17(3)(b) Direktive 2003/88 – nacionalna zakonodaja, s katero je delo teh delavcev omejeno na 80 delovnih dni na leto, izpolnjuje pogoje iz odstavka 2 tega člena, v skladu s katerimi zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek ali se jim v izjemnih primerih, ko to iz objektivnih razlogov ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.

- 35 V teh okoliščinah je treba najprej spomniti, da so v skladu z določbami iz člena 3 Direktive 2003/88 države članice dolžne sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do minimalnega dnevnega počitka 11 zaporednih ur v 24 urah.
- 36 Iz sodne prakse Sodišča izhaja, da glede na besedilo Direktive 2003/88 in glede na njen namen in strukturo različne določbe, ki jih vsebuje glede minimalnih počitkov – kot so te iz člena 3 – sestavljajo pravila prava socialne varnosti Unije, ki so posebnega pomena in do katerih mora biti upravičen vsak delavec v smislu minimalnih zahtev, ki so potrebne za zagotavljanje njegove varnosti in zdravja (glej zlasti zgoraj navedeno sodbo BECTU, točki 43 in 47, in sodbo z dne 7. septembra 2006 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu, C-484/04, ZOdl., str. I-7471, točka 38).
- 37 Ob upoštevanju bistvenega cilja Direktive 2003/88, ki je učinkovita zaščita varnosti in zdravja delavcev, mora biti vsakemu delavcu zagotovljen primeren čas za počitek, ki ne le da mora biti dejanski, tako da se zadevnim osebam omogoči obnova moči zaradi utrujenosti, ki je posledica dela, ampak mora biti tudi preventiven, tako da kolikor je mogoče zmanjša nevarnost poslabšanja varnosti in zdravja delavcev, ki ga lahko pomeni daljše obdobje dela brez počitka (sodba z dne 9. septembra 2003 v zadevi Jaeger, C-151/02, Recueil, str. I-8389, točka 92, in zgoraj navedena sodba Komisija proti Združenemu kraljestvu, točka 41).
- 38 Iz zgoraj navedenega je razvidno, da je nacionalna zakonodaja, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki ob tem, da omejuje dejavnost, ki se opravlja na podlagi pogodb o izobraževalnem udejstvovanju, na 80 dni na leto, ne določa, da so občasno zaposleno osebje in sezonski delavci, ki imajo sklenjeno tako pogodbo in ki opravljajo delo

v počitniških centrih, upravičeni do minimalnega počitka, zahtevanega na podlagi člena 3 Direktive 2003/88, načeloma v neskladju z navedeno direktivo.

- 39 Drugače bi bilo le, če bi bilo takšno zakonodajo mogoče uvrstiti med izjeme, ki so določene v Direktivi 2003/88, zlasti v njenem členu 17.
- 40 Navedene izjeme je treba – ker gre za izjeme od ureditve Unije na področju organizacije delovnega časa, ki je določena v Direktivi 2003/88 – razlagati tako, da se njihovo področje uporabe omeji na to, kar je nujno potrebno za varstvo interesov, katerih varstvo te izjeme omogočajo (glej zgoraj navedeno sodbo Jaeger, točka 89).
- 41 Prvič, v zvezi z odstopanjem od člena 3 Direktive 2003/88, ki je določeno v njenem členu 17(1), se to odstopanje uporablja za delavce, katerih celotni delovni čas se ne meri ali ni vnaprej določen oziroma ga delavci lahko določijo sami zaradi posebnosti opravljane dejavnosti.
- 42 Kot navajata Union syndicale in Evropska komisija, ni v nobenem od dokumentov iz spisa, ki so bili predloženi Sodišču, navedeno, da lahko delavci, ki so na podlagi pogodbe o izobraževalnem udejstvovanju zaposleni v počitniških centrih, odločajo o tem, koliko ur bodo delali. Opis dejavnosti, ki jo opravljajo ti delavci, in opis delovanja teh centrov, ki ga je dala francoska vlada in katerega verodostojnost mora preveriti predložitveno sodišče, kaže na nasprotno. Spis, ki je bil predložen Sodišču, tudi ne

vsebuje dokumentov, ki bi dokazovali, da ti delavci niso dolžni biti na delovnem mestu ob določenem delovnem času.

- 43 Zato je treba ugotoviti, da se glede na informacije, ki so bile predložene Sodišču, člen 17(1) Direktive 2003/88 nanaša na dejavnosti, ki niso v nikakršni zvezi z dejavnostmi, ki jih v počitniških centrih izvajajo osebe, ki imajo sklenjene pogodbe o izobraževalnem udejstvovanju.
- 44 Drugič, glede izjeme, določene v členu 17(3)(b) Direktive 2003/88, ta določba določa, da je na podlagi odstavka 2 tega člena odstopanje od člena 3 te direktive mogoče „v primeru dejavnosti varovanja in nadzora, ki zahtevajo stalno prisotnost, zaradi varovanja posesti ali oseb, zlasti varnostnikov in oskrbnikov ali podjetij za varovanje“.
- 45 Čeprav je res, da osebe, ki so zaposlene v počitniških centrih, opravljajo dejavnosti, katerih namen je vzgoja in organizacija dejavnosti za mladoletne osebe, ki so vključene v te centre – kot navajata Union syndicale in češka vlada – je naloga teh zaposlenih tudi, da zagotovijo stalno varstvo teh mladoletnih oseb, kot navaja francoska vlada. Ker so te mladoletne osebe brez spremstva staršev, so zaradi zagotovitve svoje varnosti pod stalnim nadzorom oseb, ki delajo v teh centrih. Poleg tega je pedagoški in vzgojni prispevek teh centrov tudi – če ne celo poglavitno – v tem posebnem in svojevrstnem načinu delovanja, da mladoletne osebe, ki so vključene v te centre, preživijo več dni z animatorji in vodji teh centrov.

- 46 V teh okoliščinah je treba ugotoviti, da dejavnost takih delavcev, kot so osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževalnem udejstvovanju in ki opravljajo delo v počitniških centrih, lahko spada v izjemo, ki je določena v členu 17(3)(b) Direktive 2003/88, če so izpolnjeni pogoji iz njegovega odstavka 2.
- 47 Poleg tega – kot navaja Komisija – glede na značilnosti dejavnosti in način delovanja počitniških centrov, bi te dejavnosti eventualno lahko spadale v izjemo od člena 3 Direktive 2003/88, ki je določena v členu 17(3)(c) te direktive za dejavnosti, ki zahtevajo nepretrgano storitev ali proizvodnjo.
- 48 Res je, da dejavnosti oseb, ki so začasno in sezonsko zaposlene v počitniških centrih, niso navedene na seznamu iz te določbe. Vendar je treba ugotoviti, da seznam ni izčrpen in da je – kot je razvidno iz točke 45 te sodbe – za te dejavnosti značilno, da zahtevajo nepretrgano storitev, saj mladoletne osebe, ki so vključene v te centre, preživijo ves čas svojega bivanja v centru z osebami, ki so zaposlene v teh centrih, in pod njihovim nadzorom.
- 49 Na podlagi samega besedila člena 17(2) Direktive 2003/88 je uporaba izjem iz odstavka 3(b) in (c) tega člena, zlasti glede časa trajanja dnevnega počitka, določenega v členu 3 te direktive, izrecno pogojena s tem, da zadevni delavci dobijo enakovreden

nadomestni počitek ali da se jim v izjemnih primerih, ko to iz objektivnih razlogov ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.

- 50 Iz sodne prakse Sodišča izhaja, da mora biti za „ustrezen nadomestni počitek“ v smislu člena 17(2) Direktive 2003/88, da bi ustrezal opredelitvi in cilju navedene direktive, kot je naveden v točki 37 te sodbe, značilno, da delavec v tem času v razmerju do svojega delodajalca nima nobene obveznosti, ki bi mu onemogočala, da se svobodno in neprekinjeno posveča svojim interesom, da se s tem odpravijo učinki, ki jih ima opravljanje dela na njegovo varnost in zdravje. Poleg tega mora počitek neposredno slediti delovnemu času, ki naj bi ga nadomestil, da se prepreči utrujenost ali preobremenitev delavca zaradi kumuliranja zaporednih obdobji dela (glej zgoraj navedeno sodbo Jaeger, točka 94).
- 51 Za zagotovitev varnosti in učinkovite zaščite zdravja delavcev je torej treba praviloma predvideti redno izmenjavo delovnega časa in časa počitka. Da bi se lahko učinkovito odpočil, mora namreč delavec imeti možnost, da se od delovnega okolja oddalji za nekaj ur, ki morajo biti ne le zaporedne, ampak morajo tudi neposredno slediti času dela, da se lahko posameznik sprosti in odpravi utrujenost, ki je povezana z opravljanjem njegovih nalog. To je še toliko bolj potrebno, ko je običajni dnevni delovni čas podaljšan in odstopa od splošnega pravila zaradi opravljanja stalne pripravljenosti (glej zgoraj navedeno sodbo Jaeger, točka 95).
- 52 V teh okoliščinah določba nacionalnega prava, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ki določa, da skupen čas vseh takih pogodb, kot je pogodba o izobraževalnem udejstvovanju, ki so bile sklenjene z isto osebo, ne sme presegati 80 dni v neprekinjenem

obdobju 12 mesecev, ne izpolnjuje obveznosti, ki jo imajo države članice in v ustreznih okoliščinah primera socialni partnerji, da zagotovijo, da zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek, zahtevan na podlagi člena 17(2) Direktive 2003/88.

53 Namreč, kot navajata Union syndicale in češka vlada, ob upoštevanju cilja varstva, ki ga uresničuje Direktiva 2003/88, določitev zgornje meje števila delovnih dni na leto v zvezi z enakovrednim nadomestnim počitkom ni upoštevno.

54 Vendar francoska vlada navaja, da zaradi tega, ker so dejavnosti, ki jih opravljajo osebe, ki so zaposlene v počitniških centrih, izredne narave, tem osebam ni mogoče odobriti enakovrednega nadomestnega počitka. Osebe, ki so vključene v te centre, so namreč mladoletne osebe, ki v teh centrih preživijo več dni in v tem času so ponoči in podnevi pod nadzorom istih zaposlenih. Odobritev nadomestnega počitka, kot ga je Sodišče opredelilo v točki 94 zgoraj navedene sodbe Jaeger osebam, ki so občasno in sezonsko zaposlene v teh centrih, naj bi povzročila, da bi počitek potekal v času, ko mladoletne osebe, za katere skrbijo, prebivajo v centru, kar naj bi povzročilo začasno – in to tudi ponoči – prikrajšanje teh mladoletnih oseb za prisotnost svojih vzgojiteljev, ki pa so ob odsotnosti staršev tiste odrasle osebe, ki jih najbolj poznajo in ki jim zaupajo. Zato – ker naj bi obstajali objektivni razlogi, ki preprečujejo dodelitev enakovrednega nadomestnega počitka – naj bi bila določitev zgornje meje delovnih dni, ki jih osebe, ki imajo sklenjeno pogodbo o izobraževalnem udejstvovanju, lahko opravijo na letni ravni, ustrezno varstvo zadevnih delavcev v smislu člena 17(2) Direktive 2003/88.

55 V zvezi s to utemeljitvijo je treba spomniti, da kot je razvidno iz besedila člena 17(2) Direktive 2003/88, ta določba le v izrednih okoliščinah dovoljuje, da se delavcu dodeli

„druga ustrezna zaščita“, če nadomestnega počitka ni možno dodeliti iz objektivnih razlogov (glej po analogiji zgoraj navedeno sodbo Jaeger, točka 98).

- 56 Predložitvena odločba vsebuje malo konkretnih informacij glede tega, kako potekajo dejavnosti, ki jih opravljajo osebe, zaposlene v počitniških centrih, glede tega, kako so te dejavnosti organizirane in glede tega, koliko zaposlenih potrebujejo ti centri.
- 57 Glede na opis navedenih dejavnosti in odgovornosti, ki jih imajo osebe, ki so v teh centrih zaposlene, v razmerju do mladoletnih oseb, ki so vključene v te centre, dejansko ni mogoče izključiti, da izjemoma iz objektivnih razlogov ni mogoče zagotoviti redne izmenjave delovnega časa in časa počitka, zahtevanega na podlagi člena 3 Direktive 2003/88, v skladu z zgoraj navedeno sodbo Jaeger.
- 58 Vendar pa določitve zgornje meje števila delovnih dni na letni ravni, kot je ta, ki jo določa francoska zakonodaja iz postopka v glavni stvari, ni mogoče šteti za ustrezno varstvo v smislu člena 17(2) Direktive 2003/88. Čeprav je namreč državam članicam priznana pravica do prožne uporabe nekaterih določb iz te direktive, morajo vendar zagotoviti upoštevanje načel zaščite varnosti in zdravja delavcev, kot je razvidno iz uvodne izjave 15 te direktive.
- 59 Čeprav je torej treba člen 17(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da državam članicam in v ustreznih okoliščinah primera socialnim partnerjem podeljuje diskrecijsko pravico, da v izjemnih primerih določijo ustrezno varstvo zadevnih delavcev, je namen

tega varstva v zvezi z zaščito varnosti in zdravja delavcev – tako kot pri minimalnem dnevnem počitku iz člena 3 te direktive ali pri enakovrednem nadomestnem počitku iz člena 17(2) – omogočiti, da se ti delavci sprostijo in odpravijo utrujenost, ki je povezana z opravljanjem njihovih nalog.

- 60 Čeprav posebna narava dela ali posebne okoliščine, v katerih se delo opravlja, omogočajo odstopanje od člena 3 Direktive 2003/88 in od obveznosti redne izmenjave delovnega časa in časa počitka, pa z nacionalno zakonodajo, ki delavcem odreja pravico do dnevnega počitka za ves čas trajanja pogodbe o zaposlitvi – čeprav gre za pogodbe, ki lahko trajajo največ 80 dni na leto – ni le odvzeto bistvo pravice, ki jo ima posameznik na podlagi te direktive, temveč je ta zakonodaja tudi v nasprotju s ciljem, ki se uresničuje s to direktivo (glej v tem smislu, v zvezi s členom 7(1) Direktive 2003/88, zgoraj navedeno sodbo BECTU, točka 48).
- 61 Glede na zgoraj navedeno je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da osebe, ki so sklenile tako pogodbo, kot je pogodba o izobraževalnem udejstvovanju iz postopka v glavni stvari in ki opravljajo občasno in sezonsko delo v počitniških centrih, spadajo v izjemo, ki je določena v členu 17(3)(b) in/ali (c) Direktive 2003/88.
- 62 Nacionalna zakonodaja, s katero je delo teh delavcev omejeno na 80 delovnih dni na leto, ne izpolnjuje pogojev, ki so za navedeno izjemo določeni v členu 17(2) te direktive in v skladu s katerimi zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek ali se jim v izjemnih primerih, ko to iz objektivnih razlogov ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.

## **Stroški**

- <sup>63</sup> Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

- 1. Osebe, ki so sklenile tako pogodbo, kot je pogodba o izobraževalnem udeleževanju iz postopka v glavni stvari, ki opravljajo občasno in sezonsko delo v počitniških centrih, in sicer največ 80 delovnih dni na leto, spadajo na področje uporabe Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.**
- 2. Osebe, ki so sklenile tako pogodbo, kot je pogodba o izobraževalnem udeleževanju iz postopka v glavni stvari in ki opravljajo občasno in sezonsko delo v počitniških centrih, spadajo v izjemo, ki je določena v členu 17(3)(b) in/ali (c) Direktive 2003/88.**

**Nacionalna zakonodaja, s katero je delo teh delavcev omejeno na 80 delovnih dni na leto, ne izpolnjuje pogojev, ki so za navedeno izjemo določeni v členu 17(2) te direktive in v skladu s katerimi zadevni delavci dobijo**

**enakovreden nadomestni počitek ali se jim v izjemnih primerih, ko to iz objektivnih razlogov ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.**

Podpisi