# ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
# DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
# της 12ης Ιουλίου 2005 [1]

## I — Εισαγωγή

1. Ενώπιον του γαλλικού Conseil d'État ασκήθηκαν προσφυγές κατά διατάγματος, με το οποίο καθιερώνεται σύστημα ισοδυναμίας του χρόνου παραμονής στον χώρο εργασίας προς τον νόμιμο χρόνο εργασίας, για τον υπολογισμό του πραγματικού χρόνου εργασίας των εργαζομένων σε ορισμένα κέντρα κοινωνικής και ιατρικής μέριμνας.

2. Το ζήτημα έγκειται στο αν το σύστημα αυτό, το οποίο στηρίζεται στον ισχύοντα στο εν λόγω κράτος code du travail, είναι συμβατό προς την οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [2].

3. Το ζήτημα περιπλέκεται λόγω του ότι, όταν μετέφερε την οδηγία αυτή στο εσωτερικό της δίκαιο, η Γαλλία θέσπισε ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους διατάξεις, οι οποίες ενδέχεται να επηρεαστούν από την απάντηση που καλείται να δώσει το Δικαστήριο.

## II — Το νομικό πλαίσιο

### Α — *Η κοινοτική νομοθεσία*

#### 1) Ιστορικό

4. Από δεκαετίες επικρατεί στις ευρωπαϊκές χώρες, ενισχυμένη από το διεθνές περιβάλ-

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ισπανική.

2 — ΕΕ L 307, σ. 18. Μετά από ορισμένες τροποποιήσεις, η οδηγία αυτή αντικαταστάθηκε από την οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003 (ΕΕ L 299, σ. 9), η οποία έχει τον ίδιο τίτλο, καθώς και παρόμοιο, αν όχι το ίδιο περιεχόμενο, καθόσον αφορά την παρούσα υπόθεση.

λον[3], η τάση για μείωση του χρόνου εργασίας. Η τάση αυτή επηρεάζει την αγορά εργασίας και, κατά συνέπεια, τις σχετικές με αυτήν θεμελιώδεις ελευθερίες.

5. Εντούτοις, οι πρώτες σχετικές πρωτοβουλίες σε κοινοτικό επίπεδο ελήφθησαν μόλις τη δεκαετία του '70 από το Συμβούλιο, με τη σύσταση 75/457/ΕΟΚ, της 22ας Ιουλίου 1975, περί της αρχής της εβδομάδας των 40 ωρών και της αρχής των τεσσάρων εβδομάδων ετησίας αδείας μετ' αποδοχών[4], με την οποία συνίσταται στα κράτη μέλη να καθιερώσουν την εβδομάδα των 40 ωρών και ετησία άδεια μετ' αποδοχών τεσσάρων εβδομάδων, και το ψήφισμα της 18ης Δεκεμβρίου 1979, περί ρυθμίσεως του χρόνου εργασίας[5], με το οποίο τα κράτη μέλη δεσμεύονται να περιορίσουν τη συστηματική χρήση των υπερωριών, να μειώσουν την ετήσια διάρκεια της εργασίας και να θεσπίσουν μέτρα για ελαστικό ωράριο. Η πρόταση της 23ης Σεπτεμβρίου 1983[6], για δεύτερη σύσταση στον τομέα αυτόν, έμεινε κενό γράμμα λόγω σοβαρών διαφωνιών επί των θιγόμενων θεμάτων σε μία εποχή κρίσης της κοινωνικής πολιτικής[7].

6. Με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη[8], η οποία εισήγαγε το άρθρο 118 Α στον τίτλο ΙΙΙ της Συνθήκης της Ρώμης[9] και με τον Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, ο οποίος θεσπίστηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 9 Δεκεμβρίου 1989 στο Στρασβούργο[10] και με τον οποίον αναγνωρίζεται η σημασία της ρυθμίσεως του χρόνου εργασίας για την προσέγγιση των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων, τέθηκε σε κίνηση η διαδικασία που κατέληξε στη θέσπιση της οδηγίας 93/104[11].

3 — Η δράση της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας παρουσιάζει ορισμένες ιδιομορφίες. Η πρώτη σύμβαση, υπ' αριθμόν 1/1919, είχε ως αντικείμενο τον χρόνο εργασίας στη βιομηχανία· εν συνεχεία, ακολούθησαν πολλές άλλες συμβάσεις, όπως, π.χ., η 14/1921, για την εβδομαδιαία ανάπαυση, η 30/1930, για το ωράριο εργασίας των εμποροϋπαλλήλων και των υπαλλήλων γραφείων, καθώς και η 47/1935, για την εβδομάδα των σαράντα εργασίμων ωρών. Σε άλλο επίπεδο, το άρθρο 24 της Οικουμενικής Διακηρύξεως των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948 ορίζει ότι «Καθένας έχει το δικαίωμα στην ανάπαυση, σε ελεύθερο χρόνο και, ιδιαίτερα, σε λογικό περιορισμό του χρόνου εργασίας και σε περιοδικές άδειες με πλήρεις αποδοχές» ενώ με το άρθρο 7, στοιχείο δ', του Διεθνούς Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, του 1966, κατοχυρώνεται το δικαίωμα του εργαζομένου να εργάζεται υπό συνθήκες που διασφαλίζουν «ανάπαυση, άνεση, λογικό περιορισμό της διάρκειας της εργασίας, [...] περιοδικές άδειες με αποδοχές καθώς και την καταβολή των ημερών αργίας».

4 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 60.

5 — ΕΕ 1980, C 2, σ. 1, δεν υπάρχει επίσημη μετάφραση του κειμένου στα ελληνικά.

6 — Σχέδιο συστάσεως του Συμβουλίου για τη μείωση και αναδιάρθρωση του χρόνου εργασίας (ΕΕ C 290, σ. 4).

7 — Σχετικά με την εξέλιξη αυτή στο πλαίσιο της Κοινότητας, βλ. Arrigo, G., *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giuffrè editore, Μιλάνο, 2001, σ. 200 έως 205.

8 — ΕΕ 1987, L 169, σ. 1.

9 — Όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας Léger με τις προτάσεις του στην υπόθεση C-84/94, Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου (απόφαση της 12ης Νοεμβρίου 1996, Συλλογή 1996, σ. I-5755), «πριν από την έκδοση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης, δεν υπήρχε ειδική διάταξη για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων (σημείο 28). Η Συνθήκη περιείχε μόνο δύο ρητές αναφορές στις συνθήκες εργασίας, στα άρθρα 117 και 118, αλλά το πρώτο από αυτά δεν απονέμει στην Κοινότητα καμία αρμοδιότητα στον κοινωνικό τομέα, ενώ, σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου της 9ης Ιουλίου 1987, 281/85, 283/85, 284/85, 285/85 και 287/85, Γερμανία, Γαλλία, Κάτω Χώρες, Δανία και Ηνωμένο Βασίλειο κατά Επιτροπής (Συλλογή 1987, σ. 3203, σκέψη 14), το δεύτερο έχει περιορισμένη μόνο σημασία (βλ. υποσημείωση 8 των ως άνω προτάσεων).

10 — COM(89) 471 τελικό.

11 — Ωστόσο, η οδηγία 91/533/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 1991, σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας (ΕΕ L 288, σ. 32), τονίζει τη σημασία του χρονικού στοιχείου στη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να πληροφορούνται τη «διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας» (άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο δ').

2) Το πρωτογενές δίκαιο

7. Το άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ [12] (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ) επιβάλλει στα κράτη μέλη να μεριμνούν για την «προώθηση της καλυτέρευσης ιδίως του χώρου της εργασίας, για να προστατεύσουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, και θέτουν ως στόχο την εναρμόνιση των συνθηκών που υφίστανται σε αυτό τον τομέα μέσα σε μια οπτική προόδου» (παράγραφος 1).

8. Για να συμβάλει στην πραγματοποίηση του στόχου, η παράγραφος 2 του άρθρου αυτού παρέχει στο Συμβούλιο την αρμοδιότητα να καθορίζει, με οδηγίες που θεσπίζονται με ειδική πλειοψηφία, σταδιακά εφαρμοζόμενες ελάχιστες προδιαγραφές, λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες και τις τεχνικές ρυθμίσεις που υφίστανται σε κάθε κράτος μέλος, υπό την προϋπόθεση ότι οι οδηγίες αυτές «δεν εμποδίζουν κάθε κράτος μέλος να διατηρήσει και να καθιερώσει αυστηρότερα μέτρα προστασίας των συνθηκών εργασίας».

9. Το άρθρο 136 ΕΚ, όπως ισχύει, αποσκοπεί στη «βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας» ενώ, κατά το άρθρο 137 ΕΚ, η Κοινότητα υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών για «βελτίωση, ιδιαιτέρως, του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων» (παράγραφος 1, δεύτερη περίπτωση) και «των όρων εργασίας».

10. Με το άρθρο 137 ΕΚ διατηρείται η αρμοδιότητα του Συμβουλίου να θεσπίζει στους σχετικούς τομείς σταδιακά εφαρμοζόμενες ελάχιστες προδιαγραφές (παράγραφος 2, στοιχείο β'), χωρίς να θίγεται η δυνατότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν σε εθνικό επίπεδο αυστηρότερα προστατευτικά μέτρα, τα οποία συμβιβάζονται με τη Συνθήκη (παράγραφος 4, δεύτερη περίπτωση).

3) Η οδηγία 93/104

11. Στις 12 Ιουνίου 1989, το Συμβούλιο εξέδωσε την οδηγία 89/391/ΕΟΚ, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία [13] (ΕΕ L 183, σ. 1), η οποία, σύμφωνα με την απόφαση ΒΕCTU [14], αποτελεί την οδηγία πλαίσιο που θέτει τις γενικές αρχές στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας των

12 — Προστέθηκε με το άρθρο 21 της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης.

13 — ΕΕ L 183, σ. 1

14 — Απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, C-173/99 (Συλλογή 2001, σ. I-4881, σκέψη 5).

εργαζομένων, αρχές οι οποίες διαμορφώθηκαν μεταγενέστερα με σειρά ειδικών οδηγιών, μεταξύ των οποίων η οδηγία 93/104 [15].

α) Νομική βάση

12. Νομική βάση της οδηγίας αποτελεί το άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ, το οποίο, επειδή η διατύπωσή του ήταν αποτέλεσμα συμβιβασμού, προκάλεσε σημαντικές διαφωνίες όσον αφορά τα όρια της κοινοτικής δράσεως [16].

13. Η οδηγία εγκρίθηκε με ειδική πλειοψηφία, παρά την αντίθεση του Ηνωμένου Βασιλείου, το οποίο ζήτησε από το Δικαστήριο την ακύρωση της οδηγίας ή, επικουρικώς, του άρθρου 4, του πρώτου και του τελευταίου εδαφίου του άρθρου 5, της παραγράφου 2 του άρθρου 6, καθώς και του άρθρου 7. Ο πρώτος λόγος ακυρώσεως που προέβαλε ήταν εσφαλμένη επιλογή νομικής βάσεως. Επικαλέστηκε επίσης παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας, κατάχρηση εξουσίας και ορισμένες παραβάσεις ουσιώδους τύπου. Κατά το Ηνωμένο Βασίλειο, η οδηγία έπρεπε να θεσπιστεί με βάση το άρθρο 100 της Συνθήκης ΕΚ (κατόπιν άρθρο 94 ΕΚ) ή το άρθρο 235 (κατόπιν άρθρο 308 ΕΚ), τα οποία απαιτούν ομόφωνη απόφαση του Συμβουλίου.

14. Με απόφαση που εξέδωσε στις 12 Νοεμβρίου 1996 στην υπόθεση Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου [17], το Δικαστήριο απέρριψε την προσφυγή, ακυρώνοντας το άρθρο 5, δεύτερο εδάφιο [18], και δεχόμενο ότι η οργάνωση του χρόνου εργασίας δύναται να αποτελεί αντικείμενο της οδηγίας, σύμφωνα με τη διατύπωση του άρθρου 118 Α, διότι οι έννοιες «χώρος της εργασίας», «ασφάλεια» και «υγεία», όπως χρησιμοποιούνται στη διάταξη αυτή, πρέπει να ερμηνεύονται ευρέως, υπό την έννοια ότι καλύπτουν «όλους τους υλικούς ή άλλους

15 — Επισημαίνουμε ότι στις ειδικές αυτές οδηγίες καταλέγονται η οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ L 145, σ. 4), καθώς και η οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9). Στις οδηγίες που θεσπίστηκαν για συγκεκριμένους τομείς καταλέγονται η οδηγία 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου, της 21ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών, που σύναψαν η ένωση εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) και η ομοσπονδία των ενώσεων εργαζομένων στις μεταφορές, στην Ευρωπαϊκή Ένωση (FST) (ΕΕ L 167, σ. 33), η οδηγία 2000/79/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για την εκτέλεση της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας του ιπτάμενου προσωπικού της πολιτικής αεροπορίας που συνήφθη από την Ένωση Ευρωπαϊκών Αεροπορικών Εταιρειών (ΑΕΑ), την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF), την Ευρωπαϊκή Ένωση Προσωπικού Θαλάμων Διακυβέρνησης Λεροσκαφών (ECA), την Ευρωπαϊκή Ένωση Λερομεταφορέων των Περιφερειών της Ευρώπης (ERA) και τη Διεθνή Ένωση για τις Ναυλωμένες Πτήσεις (IACA) (ΕΕ L 302, σ. 57), καθώς και η οδηγία 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών (ΕΕ L 80, σ. 35).

16 — Banks, K., «L'article 118 A, élément dynamique de la politique sociale communautaire», *Cahiers de droit européen*, αριθ. 5-6, 1993, σ. 537.

17 — Προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 9.

18 — Το κείμενο της διατάξεως αυτής είχε ως εξής: «Η ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης που αναφέρεται στο πρώτο εδάφιο συμπεριλαμβάνει, κατ' αρχήν, την Κυριακή». Το Δικαστήριο ακύρωσε τη διάταξη αυτή με το αιτιολογικό ότι το Συμβούλιο παρέλειψε να εξηγήσει για ποιο λόγο η Κυριακή, ως ημέρα εβδομαδιαίας αναπαύσεως, παρουσιάζει στενότερη συνάφεια με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων απ' ό,τι μια άλλη ημέρα της εβδομάδας (σκέψη 37).

παράγοντες που μπορούν να είναι επιβλαβείς για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζομένου στο περιβάλλον εργασίας του» (σκέψη 15) [19].

15. Στην απόφαση διατυπώνεται η άποψη ότι «η οργάνωση του χρόνου εργασίας δεν νοείται κατ' ανάγκην ως μέσο της πολιτικής για την απασχόληση» (σκέψη 28), αλλά εξετάζεται κυρίως από την άποψη των θετικών επιπτώσεων που μπορεί να έχει επί της ασφάλειας και της υγείας στον χώρο εργασίας (σκέψη 29).

β) Περιεχόμενο

16. Η ρύθμιση που θεσπίζει η οδηγία, ενώ φαίνεται απλή και γενική, εντούτοις στην πράξη αποδεικνύεται εξαιρετικά πολύπλοκη [20].

17. Κατά το άρθρο 1, η οδηγία καθορίζει τις στοιχειώδεις προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας (παράγραφος 1) και εφαρμόζεται «στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας» (παράγραφος 2, στοιχείο α') και «σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας» (παράγραφος 2, στοιχείο β').

18. Στο άρθρο 2 διευκρινίζεται ότι, κατά την έννοια της οδηγίας, «νοούνται ως:

1) "χρόνος εργασίας": κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

2) "περίοδος ανάπαυσης": κάθε περίοδος που δεν είναι χρόνος εργασίας·

3) "νυχτερινή περίοδος": κάθε περίοδος επτά τουλάχιστον ωρών, όπως ορίζεται από την εθνική νομοθεσία, η οποία πρέπει πάντως να περιλαμβάνει το διάστημα μεταξύ 24.00 και 05.00·

[...]»

19 — Ο M. Alonso Olea, «¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?», *Revista española de derecho del trabajo*, αριθ. 93, Ιανουάριος/Φεβρουάριος 1999, σ. 5 επ., δίνει αρνητική απάντηση στο ερώτημα που θέτει («Αποτελεί η ρύθμιση του χρόνου εργασίας παράγοντα που επηρεάζει την ασφάλεια και την υγεία στο περιβάλλον εργασίας;») και, ως εκ τούτου, διαφωνεί με τη λύση που έδωσε το Δικαστήριο με την ως άνω απόφαση. Επικριτικά σχόλια βρίσκουμε επίσης στο Ellis, E., «Case C-84/94 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council, Judgment of 12 November 1996, not yet reported», *Common Market Law Review*, αριθ. 34, 1997, σ. 1057, και στο Poulpiquet, V., «La flexibilité de l'emploi et la Communauté européenne», *Revue trimestrielle de droit européen*, αριθ. 4, Οκτώβριος/Δεκέμβριος 1999, σ. 726 επ. Αντιθέτως, ο Kenner, J., «A distinctive legal base for social policy? The Court of Justice answers a "delicate question"», *European Law Review*, αριθ. 22, 1997, σ. 586, εκτιμά ότι το Δικαστήριο, με την απόφασή του, αναγνωρίζει την αυτοτέλεια της κοινωνικής πολιτικής στο σύστημα των Συνθηκών και τάσσεται υπέρ της απόψεως του Δικαστηρίου.

20 — Arrigo, G., όπ.π., σ. 233.

19. Εν συνεχεία, η οδηγία θεσπίζει ορισμένους κανόνες σχετικούς με την επιμήκυνση των περιόδων αυτών, βάσει χρονικών διαστημάτων αναφοράς:

— Τα σχετικά με την ημερήσια ανάπαυση ορίζονται στο άρθρο 3:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών.» [21].

— Τα σχετικά με την εβδομάδα ρυθμίζονται σε δύο επίπεδα:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά περίοδο επτά ημερών, μια ελάχιστη περίοδο συνεχούς ανάπαυσης είκοσι τεσσάρων ωρών, στις οποίες προστίθενται οι ένδεκα ώρες ημερήσιας ανάπαυσης οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 3.

21 — Όπως επισημαίνει ο Teyssié, B., Droit européen du travail, Éditions Litec, Παρίσι, 2001, σ. 184, δεν υπάρχει ρύθμιση για τις αργίες, οι οποίες είναι στενά συνδεδεμένες με τη θρησκευτική πρακτική και την ιστορία του κάθε κράτους.

Η ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης που αναφέρεται στο πρώτο εδάφιο συμπεριλαμβάνει, κατ' αρχήν, την Κυριακή.

Αν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας μπορεί να ορισθεί ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης είκοσι τεσσάρων ωρών.» (άρθρο 5).

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων:

1) η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας να περιορίζεται με νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων·

2) ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες κατά μέσον όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.» (άρθρο 6).

— Για την ετήσια άδεια, το άρθρο 7 ορίζει:

«1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους ετήσια άδεια μετ' αποδοχών διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές για την απόκτηση του σχετικού δικαιώματος και τη χορήγηση της άδειας.

2. Η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης.»

20. Εν συνεχεία, τα άρθρα 8 έως 12 ορίζουν τα σχετικά με τη νυχτερινή εργασία και το άρθρο 13 τα σχετικά με τον ρυθμό εργασίας.

21. Με τα άρθρα 15, 16 και 17, γίνονται κατανοητός ο χαρακτηρισμός της οδηγίας [22] ως «ελαστικής» [23] ή ως «υπερβολικά ελαστικής» [24].

— Το άρθρο 15 ορίζει ότι η «παρούσα οδηγία δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή να ευνοούν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών μεταξύ κοινωνικών εταίρων για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων».

— Το άρθρο 16 ορίζει τις περιόδους αναφοράς και επιτρέπει στα κράτη μέλη να ορίζουν:

«1) για την εφαρμογή του άρθρου 5 (εβδομαδιαία ανάπαυση), περίοδο αναφοράς η οποία δεν υπερβαίνει τις 14 μέρες·

2) για την εφαρμογή του άρθρου 6 (ανώτατη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας), περίοδο αναφοράς η οποία δεν υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες.

Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, κατά το άρθρο 7, και οι περίοδοι αδείας ασθενείας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου·

22 — Ο Supiot, A., «Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del "tempo di lavoro")», *Lavoro e Diritto*, έτος 11, αριθ. 1, χειμώνας 1997, σ. 16, υποστηρίζει ότι στο πρώτο μέρος της οδηγίας (άρθρα 1 έως 6) θεσπίζονται κανόνες τους οποίους το δεύτερο μέρος (άρθρα 17 και 18) στερεί παντελώς επιτακτικού χαρακτήρα.

23 — Riberio, M. de F., «O tempo de trabalho no direito comunitário», Oliveira Pais, S. και Ribeiro, M. de F., *Dois temas de direito comunitário do trabalho (Incumprimento das directivas comunitárias/O tempo de trabalho no direito comunitário)*, Publicações Universidade Católica, Πόρτο, 2000, σ. 120 και 121.

24 — Rocella, A., Aimo, M., και Izzi, D., *Diritto Comunitario del Lavoro*, 2η έκδοση, Giappichelli, Τορίνο, 1999, σ. 906.

3) για την εφαρμογή του άρθρου 8 (διάρκεια νυχτερινής εργασίας), περίοδο αναφοράς που καθορίζεται ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες που συνάπτονται σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο μεταξύ κοινωνικών εταίρων.

Εάν η ελάχιστη περίοδος εικοσιτετράωρης εβδομαδιαίας ανάπαυσης που απαιτείται από το άρθρο 5 εμπίπτει σ' αυτή την περίοδο αναφοράς, δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του μέσου όρου.»

— Το άρθρο 17 επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρεκκλίνουν από τους κοινοτικούς κανόνες, εντός όμως ορισμένων ορίων. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 2 ορίζεται ότι επιτρέπεται η παρέκκλιση από τα άρθρα 3, 4, 5, 8 και 16 «μέσω της νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής οδού ή με συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων»:

«β) για τις δραστηριότητες φύλαξης, επίβλεψης και εικοσιτετράωρης παρουσίας που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη εξασφάλισης της προστασίας των αγαθών και των προσώπων, ιδίως όταν πρόκειται για φύλακες και θυρωρούς ή επιχειρήσεις φύλαξης·

γ) για τις δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από την ανάγκη να εξασφαλιστεί η συνέχεια της υπηρεσίας ή της παραγωγής, ιδίως:

i) για τις υπηρεσίες τις σχετικές με την υποδοχή, τη νοσηλεία ή/και την περίθαλψη που παρέχονται από νοσοκομεία ή παρόμοια ιδρύματα, από ιδρύματα διαμονής και από φυλακές,

[...]»

22. Τέλος, επιβάλλεται η επισήμανση ότι το άρθρο 18 επιτρέπει στα κράτη μέλη να μην τηρούν το ανώτατο όριο των σαράντα οκτώ ωρών εργασίας ανά εβδομάδα, υπό τον όρο ότι η εξαίρεση αυτή υπόκειται σε ειδικές προϋποθέσεις, μεταξύ των οποίων η υποχρέωση της επιχειρήσεως να ζητήσει και να λάβει τη συγκατάθεση του ενδιαφερόμενου εργαζομένου (παράγραφος 1, στοιχείο β', αριθμός i, πρώτη περίπτωση).

B — *Η γαλλική νομοθεσία*

1) Ο code du travail

23. Μέρος του κειμένου αφορά τη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας, όπου γίνεται

διάκριση μεταξύ χρόνου εργασίας και χρόνου αναπαύσεως [25]. Οι κανόνες αυτοί τροποποιήθηκαν με τον νόμο 98-461, της 13ης Ιουνίου 1998 [26], και με τον νόμο 2000-37, της 19ης Ιανουαρίου 2000 [27].

α) Χρόνος εργασίας

24. Το άρθρο L. 212-1 ορίζει ότι στα ιδρύματα ή στα επαγγέλματα που απαριθμούνται στο άρθρο L. 200-1, καθώς και στις χειροτεχνικές και συνεταιριστικές επιχειρήσεις και στα παραρτήματά τους, η νόμιμη διάρκεια πραγματικής εργασίας των εργαζομένων ορίζεται στις τριάντα πέντε ώρες την εβδομάδα (πρώτο εδάφιο), με την επιφύλαξη παρεκκλίσεων που ισχύουν υπό προϋποθέσεις καθοριζόμενες με διάταγμα (δεύτερο εδάφιο).

25. Το άρθρο L. 212-2 εξουσιοδοτεί το υπουργικό συμβούλιο να εκδίδει διατάγματα με τα οποία καθορίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου L. 212-1 και ρυθμίζονται, μεταξύ άλλων, τα σχετικά με την οργάνωση και κατανομή του ωραρίου εργασίας, τις περιόδους αναπαύσεως, τις παρεκκλίσεις και τα μέτρα ελέγχου εφαρμογής των διατάξεων αυτών (πρώτο εδάφιο).

26. Κατά το πρώτο εδάφιο του άρθρου L. 212-4, ως πραγματικός χρόνος εργασίας νοείται ο χρόνος κατά τον οποίον ο μισθωτός βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη και οφείλει να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες του χωρίς να μπορεί ελεύθερα να ασχολείται με προσωπικές ενασχολήσεις. Κατά το δεύτερο εδάφιο, ο χρόνος του γεύματος, καθώς και ο χρόνος αναπαύσεως θεωρούνται πραγματικός χρόνος εργασίας εφόσον πληρούνται τα κριτήρια του πρώτου εδαφίου. Σε αντίθετη περίπτωση, μπορεί να προβλέπεται με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας η παροχή αμοιβής για τις περιόδους αυτές. Το τρίτο εδάφιο αφορά τον χρόνο που απαιτείται για την αλλαγή ενδυμασίας και το τέταρτο εδάφιο επιτρέπει τον υπολογισμό «ισοδύναμου προς τον νόμιμο χρόνου εργασίας για τα επαγγέλματα ή θέσεις εργασίας που περιλαμβάνουν περιόδους απραξίας», για τις οποίες παρέχεται αμοιβή σύμφωνα με τα συναλλακτικά ήθη ή με τα οριζόμενα στις συλλογικές συμβάσεις και συμφωνίες.

27. Το άρθρο L. 212-4 bis ρυθμίζει τα σχετικά με τις περιόδους κατ' οίκον επιφυλακής, κατά τις οποίες ο μισθωτός, χωρίς να είναι αμέσως και μονίμως στη διάθεση του εργοδότη, υποχρεούται να παραμένει στην κατοικία του ή να μην απομακρύνεται από

25 — Σχετικά με τους πλέον πρόσφατους κανόνες της γαλλικής νομοθεσίας στον τομέα αυτόν, βλ. Favennec-Héry, F., «L'évolution de la réglementation du temps de travail en France», Yota Kravaritou (ed.), *The Regulation of Working Time in the European Union (Gender Approach)/La réglementation du temps de travail dans l'Union européenne (Perspective selon le genre)*, Presses Interuniversitaires Européennes, Βρυξέλλες, 1999, σ. 221 έως 228. Για τους προηγούμενους κανόνες, οι οποίοι συνθέτουν ένα εξαιρετικά πολύπλοκο σύνολο, βλ. Barthélémy, J., *La durée et l'aménagement du temps de travail*, Παρίσι, 1989, σ. 11 επ.

26 — *JORF* της 14ης Ιουνίου 1998, σ. 9029.

27 — *JORF* της 20ής Ιανουαρίου 2000, σ. 975. Οι νόμοι αυτοί θεσπίστηκαν για τη μεταφορά των κανόνων της οδηγίας 93/104 στο εσωτερικό δίκαιο, η οποία είχε ολοκληρωθεί εντός της σχετικής προθεσμίας, όπως έκρινε το Δικαστήριο με την απόφαση της 8ης Ιουνίου 2000 στην υπόθεση C-46/99, Επιτροπή κατά Γαλλίας (Συλλογή 2000, σ. I-4379).

αυτήν, προκειμένου να είναι σε θέση να αναλάβει εργασία ή υπηρεσία στην επιχείρηση, το δε διάστημα κατά το οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του θεωρείται πραγματικός χρόνος εργασίας.

28. Το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 212-7 ορίζει ότι η διάρκεια εργασίας ανά εβδομάδα, υπολογιζόμενη με βάση χρονικό διάστημα δώδεκα συνεχών εβδομάδων, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα τέσσερις ώρες και ότι η διάρκεια της εργασίας που παρέχεται εντός μιας εβδομάδας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ ώρες.

β) Χρόνος ανάπαυσης

29. Το άρθρο L. 220-1 επιβάλλει ημερήσια ανάπαυση τουλάχιστον ένδεκα συνεχών ωρών (πρώτο εδάφιο), επιτρέπονται όμως διαφορετικές ρυθμίσεις για ορισμένες δραστηριότητες (δεύτερο εδάφιο).

30. Κατά το άρθρο L. 221-4, η εβδομαδιαία ανάπαυση πρέπει να διαρκεί τουλάχιστον είκοσι τέσσερις συνεχείς ώρες, στις οποίες προστίθενται οι ώρες συνεχούς ημερήσιας αναπαύσεως (πρώτο εδάφιο).

2) Το διάταγμα 2001-1384

31. Το διάταγμα αυτό εκδόθηκε στις 31 Δεκεμβρίου 2001, προς εφαρμογή του άρθρου L. 212-4 του code du travail, με το οποίο καθορίζεται ο ισοδύναμος του νομίμου χρόνος εργασίας σε ιδρύματα κοινωνικής και ιατρικής μέριμνας που τα διαχειρίζονται νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα [28].

32. Το διάταγμα περιέχει τέσσερα άρθρα:

— Με το άρθρο 1 ορίζεται ότι το πεδίο εφαρμογής του καλύπτει: 1) τα αναφερόμενα στις παραγράφους 1, 2, 4, 5 και 8 του άρθρου L. 312-1 του code de l'action sociale et des familles ιδρύματα, τη διαχείριση των οποίων έχουν νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και τα οποία παρέχουν φιλοξενία, και 2) τα πρόσωπα που κατέχουν θέσεις εργασίας πλήρους απασχολήσεως εκπαιδευτικού, νοσηλευτικού και βοηθητικού προσωπικού ή διαθέτουν αντίστοιχα προσόντα και καλούνται να αντικαταστήσουν τα πρώτα και ασκούν καθήκοντα εποπτείας κατά τη διάρκεια της νύχτας, διαμένοντας σε θάλαμο υπηρεσίας εντός του ιδρύματος.

28 — *JORF* της 3ης Ιανουαρίου 2002, σ. 149.

— Κατά το άρθρο 2, για τον υπολογισμό του νομίμου χρόνου εργασίας, όσον αφορά τα ως άνω ιδρύματα και θέσεις εργασίας, το διάστημα ασκήσεως καθηκόντων εποπτείας κατά τη διάρκεια της νύχτας σε θάλαμο υπηρεσίας ισοδυναμεί με τρεις ώρες πραγματικού χρόνου εργασίας για τις πρώτες εννέα ώρες και σε μισή ώρα πραγματικού χρόνου εργασίας για κάθε ώρα πλέον των εννέα πρώτων.

— Κατά το άρθρο 3, η παρουσία σε θάλαμο υπηρεσίας εκτείνεται μεταξύ κατακλίσεως και εγέρσεως των διαμενόντων στο ίδρυμα προσώπων, κατά τα οριζόμενα στους πίνακες υπηρεσίας και δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δώδεκα ώρες.

— Τέλος, το άρθρο 4 αναθέτει την αρμοδιότητα εκτελέσεως των προηγούμενων διατάξεων στους Υπουργούς Εργασίας και Αλληλεγγύης, Δικαιοσύνης και Εσωτερικών.

## III — Τα πραγματικά περιστατικά, η κύρια δίκη και τα προδικαστικά ερωτήματα

33. Ο Abdelkader Dellas, η Confédération générale du travail, η Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT και η Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière άσκησαν ενώπιον του δικαιοδοτικού τμήματος του Conseil d'État προσφυγές κατά της εκδόσεως του διατάγματος 2001-1384, προβάλλοντας εσφαλμένη εφαρμογή του άρθρου L. 212-4 του code du travail, πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως, αντίθεση προς τον σκοπό της μειώσεως του χρόνου εργασίας και παράβαση της αρχής της ισότητας μεταξύ δημοσίων οργανισμών, παράβαση του άρθρου 6, παράγραφος 1, της Ευρωπαϊκής Συμβάσεως για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και αντίθεση του συστήματος ισοδυναμίας προς τους σκοπούς της οδηγίας 93/104.

34. Έγινε δεκτή η παρέμβαση που άσκησε η Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social (UNIFED), υπέρ του Δημοσίου.

35. Το Conseil d'Etat αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Πρέπει ο ορισμός του χρόνου εργασίας, με βάση την οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σκοπός της οποίας είναι, σύμφωνα με το άρθρο 1 αυτής, ο καθορισμός των στοιχειωδών προδιαγραφών ασφαλείας και υγείας, όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, να εφαρμόζεται μόνο στα κοινοτικής ισχύος κατώτατα όρια που θεσπίζει η οδηγία ή πρέπει,

προκειμένου ιδίως να διασφαλιστεί η μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, να εφαρμόζεται γενικώς, καλύπτοντας και τα κατώτατα όρια που θεσπίζουν τα εθνικά δίκαια, ακόμη και όταν το εθνικό δίκαιο, μεριμνώντας για την προστασία των εργαζομένων, παρέχει, ενδεχομένως, όπως στην περίπτωση της Γαλλίας, μεγαλύτερη προστασία απ' ό,τι η οδηγία;

2) Κατά πόσο μπορεί να θεωρηθεί συμβατό προς τους σκοπούς της ως άνω οδηγίας ένα αυστηρά αναλογικό σύστημα ισοδυναμίας, το οποίο διαφοροποιείται σε σχέση με τις περιπτώσεις επί των οποίων έχει κατά το παρελθόν αποφανθεί το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, κατά το ότι λαμβάνει υπόψη το σύνολο των ωρών παρουσίας, εφαρμόζοντας παράλληλα ένα μηχανισμό σταθμίσεως για τον συνυπολογισμό της μειωμένης εντάσεως της εργασίας που παρέχεται σε περιόδους απραξίας;»

## IV — Η ενώπιον του Δικαστηρίου διαδικασία

36. Έγγραφες παρατηρήσεις υπέβαλαν εντός της προθεσμίας του άρθρου 20 του Οργανισμού του Δικαστηρίου, ο Abelkader Dellas, η Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, η UNIFED, οι Κυβερνήσεις της Γερμανίας, των Κάτω Χωρών, της Γαλλίας, καθώς και η Επιτροπή.

37. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση της 12ης Μαΐου 2005 ανέπτυξαν προφορικώς τις παρατηρήσεις τους οι εκπρόσωποι της Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, οι εκπρόσωποι των Κυβερνήσεων της Γαλλίας και των Κάτω Χωρών, καθώς και ο εκπρόσωπος της Επιτροπής.

## V — Ανάλυση των προδικαστικών ερωτημάτων

38. Το Conseil d'État προτείνει στο Δικαστήριο να εξετάσει δύο πλευρές της οδηγίας 93/104, ζητώντας να διευκρινιστεί αν οι ορισμοί της οδηγίας επηρεάζουν τα όρια που καθορίζονται με αυτήν ή με τις εθνικές διατάξεις που έχουν θεσπιστεί για την εφαρμογή της. Ζητεί, εν συνεχεία, να διευκρινιστεί αν η οδηγία επιτρέπει τη θέσπιση ενός συστήματος ισοδυναμίας στο πλαίσιο του οποίου λαμβάνεται υπόψη η ένταση της παρεχόμενης εργασίας.

39. Πριν την ανάλυση της νομολογίας που ασκεί άμεση επιρροή για την υπόθεση, επιβάλλεται η ανάπτυξη ορισμένων σκέψεων περί της επιρροής που ασκεί ο χρόνος στην εργασία και στο υπολογισμό της διάρκειάς της, διότι τα στοιχεία αυτά θα διευκολύνουν την εξέταση των προδικαστικών ερωτημάτων. Θα ξεκινήσω από το δεύτερο ερώτημα, διότι μόνον εάν το αναλογικό σύστημα κριθεί συμβατό προς το κοινοτικό δίκαιο έχει νόημα να μελετηθούν τα όριά του· σε αντίθετη περίπτωση, η εξέταση των ορίων αυτών είναι αλυσιτελής [29].

29 — Όπως επισημαίνουν οι Johansson, A., και Meyer, F., «La légalité des heures d'équivalence en question (A propos de l'arrêt du Conseil d'État du 3 decembre 2003)», *Droit ouvrier*, Απρίλιος 2004, σ. 157, το πρώτο ερώτημα είναι δευτερεύον.

## Α — *Ο χρόνος εργασίας*

### 1) Ο περιορισμός του χρόνου εργασίας

40. «Υπάρχει μία θεμελιώδης ισότητα. Ανεξαρτήτως των κοινωνικών παραμέτρων, η ημέρα περιλαμβάνει είκοσι τέσσερις ώρες για όλους. Από τεχνικής απόψεως, δεν νοείται κατασκευή χρόνου» [30]. Η άποψη αυτή εξηγεί την ιδιαίτερη σπουδαιότητα του χρονικού παράγοντα στη σύμβαση εργασίας και στις σχετιζόμενες με αυτήν παροχές, διότι, αφενός, προσδιορίζει τη διάρκειά τους και, αφετέρου, καθορίζει σημαντικές πλευρές της νομικής καταστάσεως του εργαζομένου, είτε από ατομικής είτε από συλλογικής απόψεως [31].

41. Η επαγγελματική δραστηριότητα, όπως και κάθε άλλη, εξελίσσεται συν τω χρόνω. Η διάρκειά της, ημερήσια ή εβδομαδιαία, περιορίζεται με βάση οικονομικά κριτήρια, διότι πρέπει να είναι επαρκής ώστε ο εργαζόμενος τα ικανοποιεί τις «βασικές του ανάγκες» [32]. Αντιθέτως, η επιχείρηση προσλαμβάνει τον εργαζόμενο για να αποκομίσει η ίδια κέρδος μέσω της διάθεσης αγαθών και της παροχής υπηρεσιών στην αγορά.

42. Στο πλαίσιο των δύο αυτών διαφορετικών επιδιώξεων, η διάρκεια της ημέρας εργασίας πρέπει να είναι τέτοια ώστε, σε συνδυασμό με τις άλλες παραμέτρους της παραγωγής, η αξία που προκύπτει από την παρεχόμενη εργασία να εξασφαλίζει την επιβίωση του ενός μέρους και να παρέχει οικονομικούς πόρους και κέρδη στο έτερο.

43. Ωστόσο, ενώ, από οικονομικής απόψεως, είναι απαραίτητη η θέσπιση ενός κατωτάτου ορίου, πέραν του οποίου το κέρδος του εργοδότη μειώνεται μέχρις εξαλείψεως, εντούτοις, από κοινωνικής και νομικής απόψεως, απαιτείται να θεσπιστεί κάποιο ανώτατο όριο, προκειμένου να προστατευθεί η υγεία των εργαζομένων.

44. Υπέρ της αναγκαιότητας αυτής συνηγορούν διάφορα στοιχεία: οικονομικής φύσεως στοιχεία, μεταξύ των οποίων και τα επίπεδα απασχολήσεως και αποδοχών· τεχνικά στοιχεία, όπως ο βαθμός αυτοματισμού της βιομηχανίας, και θεσμικά στοιχεία, προκύ-

30 — Anisi, D., *Creadores de escasez*, Alianza Ed., Μαδρίτη, 1995.

31 — Ο Supiot, A., «À la recherche de la concordance des temps (à propos de la Directive européenne "Temps de travail" αριθ. 93/104 της 23ης Νοεμβρίου 1993)», στο *The Regulation*, *όπ.π.*, σ. 108 έως 111, τονίζει ότι ο χρόνος επιτρέπει να περιορίζεται η εξουσία του εργοδότη επί του εργαζομένου και να αξιολογείται η απόδοση του τελευταίου· εν γένει, συμβάλλει στον καθορισμό του ρυθμού εργασίας.

32 — Καρλ Μαρξ, «Το Κεφάλαιο», τ. Α', σ. 243, Σύγχρονη Εποχή· εμμένει στην άποψη αυτή στον τόμο ΙΙΙ, τμήμα 7, κεφάλαιο XLVIII: «όπως ο πρωτόγονος άνθρωπος πρέπει να παλέψει ενάντια στη φύση για να ικανοποιήσει τις ανάγκες του, έτσι και ο πολιτισμένος άνθρωπος πρέπει να κάνει το ίδιο υπό οιοδήποτε σύστημα κοινωνικής οργάνωσης και υπό οιοδήποτε σύστημα παραγωγής».

πτοντα από συλλογικές διαπραγματεύσεις ή από τη νομοθεσία [33]. Όσον αφορά τα θεσμικά στοιχεία, μία από τις πρώτες μορφές εκδηλώσεως του κρατικού παρεμβατισμού στις σχέσεις εργασίας αποτελεί η επιβολή ανωτάτου ορίου στην ημερήσια διάρκεια της εργασίας με τη θέσπιση γενικών ρυθμίσεων, ειδικών ρυθμίσεων και ορισμένων εξαιρέσεων. Κατά την ιστορική του εξέλιξη, από τις άνω των τεσσάρων χιλιάδων ώρες εργασίας ανά εργαζόμενο κατ' έτος κατά τις πρώτες δεκαετίες του 19ου αιώνα, ο χρόνος εργασίας έχει σήμερα μειωθεί στις χίλιες εξακόσιες έως χίλιες εννιακόσιες ώρες κατά μέσο όρο [34].

45. Εξάλλου, ο περιορισμός του χρόνου εργασίας συμβάλλει στον διαχωρισμό της τακτικής από την έκτακτη παροχή εργασίας, πράγμα που έχει σοβαρές συνέπειες δεδομένου ότι η εργασία που παρέχεται εκτός των συνήθων περιστάσεων υπόκειται σε ειδικό καθεστώς [35].

2) Ο υπολογισμός του χρόνου εργασίας

46. Αφού κατέστη φανερή η σημασία του περιορισμού του χρόνου κατά τον οποίον ο εργαζόμενος εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του, επιβάλλεται να διευκρινιστούν τα χρονικά σημεία με τα οποία επιτυγχάνεται ο περιορισμός αυτός.

47. Παραδοσιακά, ο υπολογισμός αυτός γινόταν βάσει χρονικών διαστημάτων, ως επί το πλείστον μακρών και συνεχών, κατά τη διάρκεια των οποίων παρεχόταν «πραγματική» εργασία, η οποία ταυτίζεται με την παραγωγικότητα και από την οποία εξαρτάται και η αμοιβή.

48. Εν συνεχεία, συμπεριλήφθηκαν στον χρόνο εργασίας τα διαλείμματα των εργαζομένων για εστίαση και αλλαγή ενδυμασίας, όπως επίσης η απλή παραμονή στον χώρο εργασίας καθώς και οι ώρες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παραμένει στη διάθεση του εργοδότη, χωρίς όμως να προσδιοριστούν κατ' ορθό τρόπο τα χαρακτηριστικά των περιστάσεων αυτών [36].

49. Ο συνυπολογισμός μόνον των περιόδων κατά τις οποίες η εργασία του εργαζομένου αποφέρει κέρδη στην επιχείρηση προκαλεί πολλές δυσκολίες, λόγω ποικιλομορφίας των τρόπων παροχής εργασίας, των διαφορετικών μεθόδων οργανώσεως της εργασίας και των συνεχών μεταβολών των τεχνικών μέσων, οι οποίες επηρεάζουν και τροποποιούν τον τρόπο παροχής της εργασίας.

50. Το ίδιο ισχύει και όταν, για τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας, λαμβάνονται υπόψη η συμμόρφωση προς τις οδηγίες του εργοδότη και η παρουσία στον χώρο εργασίας.

33 — Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, 22η έκδοση, Tecnos, Μαδρίτη, 2001, σ. 342.

34 — Riechmann, J., και Recio, A., *Quien parte y reparte... (el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo)*, Icaria, Βαρκελώνη, 1997, σ. 10.

35 — Merino Senovilla, H., *El trabajo...a tiempo parcial*, Lex Nova, Valladolid, 1994, σ. 166 και 167.

36 — García Ninet, J. I., «La jornada de trabajo», en Borrajo Dacruz, E. (dir.), *El Estatuto de los trabajadores, Comentarios a las leyes laborales*, tomo VII, Edersa, Μαδρίτη, 1982, σ. 90 επ.

51. Για τους λόγους αυτούς, είναι προτιμότερος ένας μηχανισμός με ευρύ πεδίο εφαρμογής, που δεν απαιτεί λεπτομερή κατηγοριοποίηση και ορισμό της κάθε δραστηριότητας ή καθήκοντος και αποτρέπει την επιβολή δυσανάλογων και άδικων λύσεων [37].

β — *Η εφαρμοστέα νομολογία*

52. Το Δικαστήριο έχει εξετάσει κατά το παρελθόν ορισμένες πτυχές της οδηγίας 93/104: δεν έχει αποφανθεί μόνον επί της νομικής βάσεως της οδηγίας, με την προπαρατεθείσα απόφαση Ηνωμένο Βασίλειο κατά Συμβουλίου, αλλά έχει επιπλέον αποσαφηνίσει τον σκοπό της οδηγίας αυτής και ερμηνεύσει τις έννοιες «χρόνος εργασίας» και «περίοδος αναπαύσεως» του άρθρου 2 [38]. Ιδιαίτερη σημασία έχουν η προπαρατεθείσα απόφαση BECTU, καθώς και οι αποφάσεις Simap [39], Jaeger [40] και, σε μικρότερο βαθμό, Wippel [41].

1) Ο σκοπός της οδηγίας 93/104

53. Εν γένει, η οδηγία 93/104 αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας των εργαζομένων με την προσέγγιση των εθνικών διατάξεων, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας. Αυτό προκύπτει τόσο και από την πρώτη, την τέταρτη, την έβδομη και την όγδοη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας, όσο και από το άρθρο 118 Α της Συνθήκης ΕΚ, που αποτελεί τη νομική της βάση [42].

54. Σκοπός της εναρμονίσεως είναι η καλύτερη προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, διά της παροχής σε αυτούς, ιδίως, ελάχιστων περιόδων ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως, καθώς και επαρκών διαλειμμάτων, και δια της καθιερώσεως μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας [43]. Οι εγγυήσεις αυτές αποτελούν κοινωνικό δικαίωμα που η οδηγία απονέμει σε όλους τους εργαζομένους ως ελάχιστη αναγκαία προδιαγραφή για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας τους [44], δικαίωμα το οποίο απολαύουν αδιακρίτως όλοι οι εργαζόμενοι, είτε πλήρους είτε μερικής απασχολήσεως [45].

37 — Merino Senovilla, H., όπ.π., σ. 168 έως 170.

38 — Το Δικαστήριο έχει αναλύσει και άλλες διατάξεις της οδηγίας. Τα τελευταία έτη εξέδωσε, π.χ., την απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2001, C-133/00, Borden κ.λπ. (Συλλογή 2001, σ. I-7031), με την οποία εξέτασε την εφαρμογή του άρθρου 1, παράγραφος 3, στους εργαζομένους του τομέα των μεταφορών· με την προπαρατεθείσα απόφαση BECTU, ανέλυσε το άρθρο 7, παράγραφος 1, σχετικά με τις ετήσιες άδειες, και αποφάνθηκε ότι το δικαίωμα αυτό δεν υπόκειται σε καμία εξαίρεση. Έκρινε, ως εκ τούτου, ασύμβατη προς το κοινοτικό δίκαιο εθνική κανονιστική ρύθμιση κατά την οποία ο εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών μόνο μετά τη συμπλήρωση ελάχιστης περιόδου συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη (σκέψεις 43 επ.)· με την απόφαση της 25ης Οκτωβρίου 2001, C-49/98, C-50/98, C-52/98 έως C-54/98 και C-68/98 έως C-71/98, Finalarte κ.λπ., το Δικαστήριο αποφάνθηκε επί της διάρκειας της ετήσιας άδειας. Τέλος, με την απόφαση της 18ης Μαρτίου 2004, C-342/01, Merino Gómez (Συλλογή 2004, σ. I-2605), ερμήνευσε τη διάταξη αυτή υπό την έννοια ότι σε περίπτωση που συμπίπτουν οι ημερομηνίες άδειας μητρότητας μιας εργαζομένης με αυτές των ετήσιων αδειών για το σύνολο του προσωπικού, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι πληρούνται οι επιταγές της οδηγίας σχετικά με την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών» (σκέψη 33).

39 — Απόφαση της 3ης Οκτωβρίου 2000, C-303/98, Simap (Συλλογή 2000, σ. I-7963).

40 — Απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, C-151/02, Jaeger (Συλλογή 2003, σ. I-8389).

41 — Απόφαση της 12ης Οκτωβρίου 2004, C-313/02, Wippel (Συλλογή 2004, σ. I-9483).

42 — Αποφάσεις BECTU, σκέψη 37, Jaeger, σκέψη 45, Wippel, σκέψη 46.

43 — Αποφάσεις Simap, σκέψη 49, BECTU, σκέψη 38, Jaeger, σκέψη 46, και Wippel, σκέψη 47.

44 — Αποφάσεις BECTU, σκέψη 47, και Wippel, σκέψη 47.

45 — Απόφαση Wippel, σκέψη 48.

2) Οι έννοιες «χρόνος εργασίας» και «περίοδος αναπαύσεως»

55. Με αφορμή τις εφημερίες των ιατρών που εργάζονται σε ομάδες πρώτων βοηθειών, είτε αυτοί υποχρεούνται να είναι παρόντες στα νοσοκομεία είτε απλώς να είναι εύκολος ο εντοπισμός τους ανά πάσα στιγμή, το Δικαστήριο επεξεργάστηκε ορισμένα κριτήρια σχετικά με το περιεχόμενο των εννοιών της οδηγίας 93/104.

56. Με την απόφαση Simap, το Δικαστήριο αφενός αποφάνθηκε ότι οι έννοιες στο άρθρο 2, σημεία 1 και 2, είναι αντίθετες μεταξύ τους και αλληλοαποκλείονται (σκέψη 47) και αφετέρου προέβη σε διάκριση μεταξύ των ιατρών των οποίων η εφημερία απαιτεί φυσική παρουσία στις κλινικές, με συνέπεια ο χρόνος της εφημερίας να θεωρείται «στο σύνολό του» χρόνος εργασίας (σκέψεις 48, 49 και 52), και εκείνων οι οποίοι, ενώ είναι διαθέσιμοι και εύκολο να εντοπιστούν, δεν υποχρεούνται να είναι παρόντες στους χώρους περίθαλψης, με συνέπεια να θεωρείται ως χρόνος εργασίας «μόνον ο χρόνος της πραγματικής παροχής πρώτων βοηθειών» (σκέψη 50).

57. Το Δικαστήριο προέβη για πρώτη φορά σε γενίκευση των κριτηρίων αυτών με τη διάταξη της 3ης Ιουλίου 2001, CIG[46], με την οποίαν αποφάνθηκε ότι, από υποκειμενικής απόψεως, τα κριτήρια αυτά έχουν εφαρμογή στους ιατρούς και στο νοσηλευτικό προσωπικό που απασχολείται στις εφημερίες, στις ομάδες πρώτων βοηθειών και σε άλλες εξωνοσοκομειακές υπηρεσίες επειγόντων περιστατικών, με συνέπεια ο χρόνος φυσικής παρουσίας τους σε οποιονδήποτε από τους χώρους αυτούς να «θεωρείται στο σύνολό του χρόνος εργασίας και, ενδεχομένως, υπερωριακή απασχόληση υπό την έννοια της οδηγίας 93/104».

58. Με την απόφαση Jaeger το Δικαστήριο επανέλαβε την άποψη αυτή σχετικά με τις εφημερίες των ιατρών στα νοσοκομεία, κατά τις οποίες τους επιτρέπεται να κοιμούνται όταν δεν τους ζητείται να παράσχουν τις υπηρεσίες τους. Αφού επανέλαβε πολλές από τις σκέψεις που διατύπωσε στην απόφαση Simap και επισήμανε τις αναλογίες μεταξύ των δραστηριοτήτων που εξετάστηκαν στη μία και στην άλλη περίπτωση, έκρινε ότι οι υπό εξέταση έννοιες «δεν πρέπει να ερμηνεύονται βάσει των επιταγών των διαφόρων νομοθετικών ρυθμίσεων των κρατών μελών, αλλά συνιστούν έννοιες κοινοτικού δικαίου που επιβάλλεται να οριστούν βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, με αναφορά στο σύστημα και τον σκοπό» της οδηγίας, την πλήρη αποτελεσματικότητα της οποίας διασφαλίζει μόνο «μία τέτοια αυτοτελής ερμηνεία» (σκέψη 58), και προσέθεσε ότι δεν επιτρέπεται καμία παρέκκλιση (σκέψεις 81 και 91). Κατά συνέπεια, «το γεγονός ότι ο ορισμός της έννοιας του χρόνου εργασίας παραπέμπει στις "εθνικές νομοθεσίες και/ή πρακτικές" δεν σημαίνει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν μονομερώς το περιεχόμενο αυτής της έννοιας» και, επομένως, δεν επιτρέπεται «να εξαρτούν από οποιαδήποτε προϋπόθεση το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνο-

46 — Υπόθεση C-241/99, Συλλογή 2001, σ. I-5139, σκέψεις 33 και 34.

νται δεόντως υπόψη αυτός ο χρόνος εργασίας και, επομένως, ο χρόνος αναπαύσεως» (σκέψεις 59 και 82).

59. Το Δικαστήριο προσέθεσε ότι «το καθοριστικό στοιχείο» προκειμένου να κριθεί εάν οι εφημερίες των ιατρών στο νοσοκομείο εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά της έννοιας του χρόνου εργασίας υπό την έννοια της οδηγίας 93/104 είναι το γεγονός ότι υποχρεούνται να είναι φυσικά παρόντες στον καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο και να βρίσκονται στη διάθεσή του προκειμένου να μπορούν να παράσχουν τις υπηρεσίες τους άμεσα σε περίπτωση ανάγκης (σκέψη 63), και δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ο εργαζόμενος αναπαύεται, όταν κατά τη διάρκεια της εφημερίας δεν ασκεί πράγματι επαγγελματική δραστηριότητα (σκέψη 65). Αφετέρου, οι «ισοδύναμες περίοδοι αντισταθμιστικής αναπαύσεως» κατά την έννοια του άρθρου 17, παράγραφοι 2 και 3, της οδηγίας πρέπει να χαρακτηρίζονται από το γεγονός ότι, στη διάρκειά τους, ο εργαζόμενος «δεν υπέχει, έναντι του εργοδότη του, καμία υποχρέωση ικανή να τον εμποδίσει να ασχοληθεί, ελεύθερα και αδιαλείπτως, με τα ενδιαφέροντά του» (σκέψη 94).

60. Το Δικαστήριο επικύρωσε την άποψη αυτή με την απόφαση Pfeiffer [47], η οποία αφορούσε τις περιόδους επιφυλακής των ειδικευμένων στην παροχή πρώτων βοηθειών νοσοκόμων σε υπηρεσίες πρώτων βοηθειών, εφημερίες στο πλαίσιο των οποίων υπάρχουν και μεγαλύτερες ή μικρότερες περίοδοι απραξίας μεταξύ των επειγουσών επεμβάσεων. Το Δικαστήριο έκρινε ότι αυτές οι περίοδοι επιφυλακής πρέπει «να λαμβάνονται στο ακέραιο υπόψη κατά τον καθορισμό της μέγιστης ημερήσιας και εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας» (σκέψεις 93 έως 95).

3) Συμπέρασμα

61. Κατά το Δικαστήριο, σκοπός της οδηγίας 93/104 αποσκοπεί στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και, για τον λόγο αυτόν, στηρίζεται στον διαχωρισμό του χρόνου σε χρόνο εργασίας και χρόνο αναπαύσεως· χαρακτηριστικό του πρώτου είναι ότι πρέπει να πληρούνται σωρευτικώς ορισμένα κριτήρια, ήτοι ότι ο εργαζόμενος πρέπει να είναι παρών στον χώρο εργασίας, να είναι στη διάθεση του εργοδότη και να ασκεί τα καθήκοντά του [48], ενώ ο χρόνος αναπαύσεως ορίζεται κατ' αντιδιαστολή προς τον χρόνο εργασίας.

62. Όσον αφορά τον χρόνο εργασίας, υπογραμμίζω ότι πρόκειται για ρύθμιση η οποία καθορίζεται καταρχήν, αλλά όχι αποκλειστικά [49], σε συνάρτηση με αξίες στις οποίες

47 — Απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2004, C-397/01 έως C-403/01 (Συλλογή 2004, σ. I-8835).

48 — Στη Γαλλία, υπάρχουν αποκλίνουσες απόψεις ως προς το αν το Cour de cassation συμμερίζεται την αντίληψη αυτή (Barthélémy, J., *La notion de durée du travail et la civilisation de l'information*, JCP éd. G 1998 — I — 114, σ. 375 έως 379) ή αν έχει υιοθετήσει μία ευρύτερη αντίληψη κατά την οποία δεν απαιτείται η σωρευτική πλήρωση των κριτηρίων αυτών (Bélier, B., «Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination», *Droit social*, 1998, σ. 5340 επ., Moizard, N., *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée (L'exemple du droit du travail français)*, τόμος II, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, Μασσαλία, 2000, σ. 583).

49 — Arrigo, G., όπ.π., σ. 216.

αναφέρεται με σκοπό να παράσχει στους εργαζομένους προστασία κατά των κινδύνων που απορρέουν από την ανεπαρκή ανάπαυση, την υπέρμετρη προσπάθεια ή την πλημμελή οργάνωσή της.

63. Αντιθέτως, χαρακτηριστικό του χρόνου αναπαύσεως είναι ότι ο εργαζόμενος δεν συμμορφώνεται προς τις οδηγίες του εργοδότη.

Γ — *Το σύστημα ισοδυναμίας υπό το πρίσμα της νομολογίας*

64. Το γαλλικό σύστημα σταθμίσεως του χρόνου εργασίας [50] επιτρέπει σε περιορισμένο βαθμό να λαμβάνεται υπόψη ως «πραγματική εργασία» ο χρόνος αναμονής ορισμένων εργαζομένων σε ορισμένους χώρους εργασίας [51]. Δικαιολογείται από την ύπαρξη σύμφυτων προς την εργασία περιόδων απραξίας [52] ή, σύμφωνα με τη διατύπωση του Conseil d'État, από τον carácter intermitente ή τη μειωμένη ένταση της εργασίας που χαρακτηρίζει ορισμένους τομείς [53].

65. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίον η εξομοίωση αυτή γίνεται λαμβανομένου υπόψη του διωνύμου χρόνος εργασίας/περίοδος αναπαύσεως, δεδομένου ότι ο χρόνος στους θαλάμους υπηρεσίας δεν θεωρείται, από νομικής απόψεως, ως χρόνος αναπαύσεως και, ως εκ τούτου, προσμετράται με μειωμένο συντελεστή.

66. Ο τρόπος αυτός υπολογισμού του χρόνου στον χώρο εργασίας δεν είναι συμβατός με την ερμηνεία της οδηγίας 93/104 από τη νομολογία, η οποία επιτάσσει οι ώρες ασκήσεως επαγγελματικής δραστηριότητας να συνυπολογίζονται στο ακέραιο στον χρόνο εργασίας, χωρίς καμία εξαίρεση [54].

Δ — *Η προτεινόμενη λύση*

67. Η αδυναμία υπολογισμού των ωρών στον χώρο εργασίας κατά διαφορετικό

50 — Ορισμένοι συγγραφείς εντοπίζουν την προέλευσή του στον νόμο περί σαράντα ωρών εργασίας της 21ης Ιουνίου 1936, όπως, π.χ., ο Morand, M., «Temps de présence, temps d'équivalence et droit communautaire», *Semaine sociale Lamy*, αριθ. 1138, 6, Οκτώβριος 2003, σ. 6· άλλοι, όπως ο Johansson, Λ., και Meyer, F., όπ.π., σ. 154, θεωρούν ότι προέρχεται από σχετική ρύθμιση που εισήγαγε το 1942 η κυβέρνηση του Vichy, προβάλλοντας το επιχείρημα ότι δεν υπάρχουν αντιστοιχίες προς στο εθνικό δίκαιο, υπό το πρίσμα του ορισμού της έννοιας της πραγματικής εργασίας στον code du travail (σ. 155 και 156).

51 — Morel, F., *Temps de travail — Durée, réduction et aménagement*, ed. Revue fiduciaire, Παρίσι, 2003, σ. 58 επ.

52 — Βλ., κατά την έννοια αυτή, Gatumel, D., *Le droit du travail en France (principes et approche pratique du droit du travail)*, Édition Francis Lefebvre, 4η έκδοση ed., Παρίσι, 1993, σ. 215.

53 — Ο Morand, M., όπ.π., σ. 6, υποστηρίζει, υπό το πρίσμα της αποφάσεως Jaeger, ότι το γαλλικό σύστημα ισοδυναμίας ομοιάζει προς το γερμανικό δίκαιο κατά το ότι εξομοιώνει το χρόνο εφημερίας προς χρόνο εργασίας σε συνάρτηση με τη μέση διάρκεια των ζητούμενων υπηρεσιών (σ. 8).

54 — Την ίδια άποψη έχουν, μεταξύ άλλων, οι Morel, F., όπ.π., σ. 342, Morand, M., όπ.π., σ. 144 και Johansson, A. και Meyer, F., όπ.π., σ. 157 και 158.

τρόπο, σε συνάρτηση με την απόδοση του εργαζομένου, οφείλεται στο ότι η νομολογία του Δικαστηρίου επιτάσσει να θεωρείται χρόνος εργασίας μόνον ο χρόνος κατά τον οποίον πληρούνται σωρευτικώς τα τρία κριτήρια του άρθρου 2, σημείο 1, της οδηγίας. Η επιταγή αυτή οδηγεί σε έναν διπολισμό μεταξύ των αντιπαρατιθέμενων αυτών εννοιών, ο οποίος δεν επιτρέπει την ανάδειξη νέων εννοιών και δεν λαμβάνει υπόψη τις εξελίξεις στις σχέσεις εργασίας, πράγμα που προκαλεί πρόσθετα προβλήματα, τα οποία τα παρεμβαίνοντα κράτη μέλη εξήγησαν με τις έγγραφες παρατηρήσεις τους, προβλήματα που οφείλονται στο ότι δεν λαμβάνονται υπόψη οι περίοδοι απραξίας κατά την παροχή της εργασίας, ούτε το αποτέλεσμα της εργασίας ή άλλες παράμετροι, με αποτέλεσμα να μην καθίσταται εφικτή η ρύθμιση κατηγορίας χρόνου, η οποία χαρακτηρίζεται ως ενδιάμεση ή «γκρίζα» [55].

68. Εμμένοντας στην ερμηνεία αυτή, το Δικαστήριο δεν ακολούθησε την ερμηνεία που πρότειναν οι γενικοί εισαγγελείς στις υποθέσεις SIMAP και Jaeger, οι οποίοι είχαν προτείνει να εξεταστούν αυτοτελώς τα στοιχεία του άρθρου 2, σημείο 1, της οδηγίας.

69. Στην πρώτη από τις υποθέσεις αυτές, ο γενικός εισαγγελέας Saggio εξέφρασε την άποψη [56] ότι, ενώ η διατύπωση του άρθρου 2 φαίνεται να οδηγεί στο συμπέρασμα ότι για τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη μόνον οι περίοδοι κατά τις οποίες πληρούνται σωρευτικώς τα τρία απαριθμούμενα κριτήρια, εντούτοις το νόημα των γενικών εκφράσεων της διατάξεως αυτής στη διάταξη οδηγεί σε διαφορετικό συμπέρασμα, διότι η σωρευτική εφαρμογή των τριών κριτηρίων δύσκολα συμβιβάζεται με τους σκοπούς της οδηγίας (σημείο 34). Ο γενικός εισαγγελέας επισήμανε επίσης τις σε πρακτικό επίπεδο επιπτώσεις της επιταγής περί σωρευτικής εφαρμογής των εν λόγω κριτηρίων (σκέψη 35).

70. Με τις προτάσεις μου στην υπόθεση Jaeger συμφώνησα με την άποψη αυτή (σημείο 28), διευκρινίζοντας όμως ότι δεν αρκεί η πλήρωση ενός μόνον κριτηρίου για να συνυπολογιστούν ορισμένες περίοδοι στον χρόνο εργασίας (σημείο 29). Εξέφρασα την άποψη ότι ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος βρίσκεται στον χώρο εργασίας και στη διάθεση του εργοδότη του συνιστά χρόνο εργασίας, ακόμη και όταν δεν ασκεί τα καθήκοντά του, διότι η κατανομή καθηκόντων μεταξύ του προσωπικού εξαρτάται ανά πάσα στιγμή από τον εργοδότη. Το ίδιο ισχύει για τον χρόνο κατά τον οποίο ο υπάλληλος βρίσκεται στον χώρο εργασίας του και ασκεί τη δραστηριότητά του, χωρίς

55 — Ο Waquet, P., «Le temps de repos», *Droit social*, 2000, σ. 288, κάνει λόγο για «τρίτο είδος χρόνου»· βλ. επίσης Ray, V. J.-E., «Les astreintes, un temps du troisième type», *Droit social*, 1999, σ. 250. Από την πλευρά του ο Barthélémy, J., «Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire», *Droit social*, 2001, σ. 78, κάνει λόγο για «γκρίζα χρονικά διαστήματα».

56 — Κατά τον Baron, F., «La notion de temps de travail en droit communautaire», *Droit social*, 2001, σ. 1098, προέβαλε «πολύ καίρια» επιχειρήματα. Ο ίδιος συγγραφέας επικρίνει το ότι το Δικαστήριο δεν ακολούθησε την άποψη του γενικού εισαγγελέα, η οποία είναι προτιμότερη λόγω της σαφήνειάς της, δεδομένου ότι πρωταρχικός σκοπός της οδηγίας 93/104 είναι η προστασία των εργαζομένων. Ο Morel, F., «Travail et repos: quelle articulation entre le droit communautaire et le droit national?», *Droit social*, 2004, σ. 143, συμμερίζεται και αυτός την άποψη του γενικού εισαγγελέα.

να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του, διότι του παρέχεται αρκετή αυτονομία ως προς την επίτευξη συγκεκριμένου αποτελέσματος, καθώς και για τον χρόνο κατά τον οποίον, ενώ βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του, εντούτοις εκτελεί τα καθήκοντά του εκτός του χώρου εργασίας (σημείο 30) [57].

71. Η νομολογία του Δικαστηρίου ανησύχησε τον κοινοτικό νομοθέτη, οποίος ορθώς αποφάσισε να τροποποιήσεις τις ισχύουσες διατάξεις [58]. Κατά την έννοια αυτή, η πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας [59] αποσκοπεί στην εισαγωγή νέων εννοιών: του «χρόνου εφημερίας» κατά τον οποίον ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι διαθέσιμος στον χώρο εργασίας του ή σε οποιονδήποτε άλλον χώρο τού υποδείξει ο εργοδότης, προκειμένου να ασκήσει τη συνήθη δραστηριότητά του ή ορισμένες εργασίες ή καθήκοντά σχετιζόμενες με την εργασία του (άρθρο 2, σημείο 1α), και της «ανενεργού περιόδου του χρόνου εφημερίας» κατά την οποία ο εργαζόμενος είναι εξίσου διαθέσιμος, χωρίς όμως να ασκεί δραστηριότητα ή καθήκοντα σχετικά με την εργασία του (άρθρο 2, σημείο 1β). «Ολόκληρη η περίοδος εφημερίας» θεωρείται ως χρόνος εργασίας, ωστόσο «μέσω συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ή μέσω νομοθεσίας ή κανονισμών, οι ανενεργοί περίοδοι εφημερίας μπορούν να υπολογίζονται με ειδικό τρόπο για να συμφωνούν με τη μέγιστη εβδομαδιαίας διάρκειας εργασία που προβλέπεται στο άρθρο 6» (άρθρο 2α) [60].

72. Μία νομοθετική ή συμβατική ρύθμιση για υπολογισμό των «ανενεργών» περιόδων με συγκεκριμένο τρόπο θα κάλυπτε το σύστημα ισοδυναμίας χρόνου εργασίας.

73. Για όλους αυτούς τους λόγους, θα επαναλάβω την άποψη που είχα υποστηρίξει με τις προηγούμενες προτάσεις μου, όπου πρότεινα στο Δικαστήριο να ακολουθήσει λιγότερο αυστηρή ερμηνεία των εννοιών αυτών, προκειμένου μία περίοδος να θεωρείται χρόνος εργασίας χωρίς να απαιτείται πλήρωση όλως των κριτηρίων του άρθρου 2, σημείο 1, της οδηγίας 93/104, αλλά και χωρίς να αρκεί η πλήρωση ενός μόνον εξ αυτών.

57 — Κατά τον Morel, F., όπ.π., σ. 143, η συλλογιστική αυτή είναι πιο ευέλικτη και πιο λογική.

58 — Βλ. την ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών όσον αφορά την επανεξέταση της οδηγίας 93/104/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [COM(2003) 843 τελικό], και, ειδικότερα, το σημείο 3.2, «επίδραση της νομολογίας του Δικαστηρίου» (σ. 22 και 23). Με τη γνώμη που διατύπωσε επί της ανακοινώσεως αυτής (ΕΕ 2004, C 302, σ. 74), η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή απέδωσε «την έκπληξη που προκάλεσαν οι αποφάσεις του Δικαστηρίου τόσο στα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και στα κράτη μέλη» στο ότι «το πεδίο αναφοράς του ορισμού της έννοιας του "χρόνου εργασίας" στο άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας δεν φαίνεται ούτε να έχει αναλυθεί ούτε να έχει συζητηθεί σε ικανοποιητικό βαθμό» (σημείο 3.2.4).

59 — COM(2004) 607 τελικό. Στην αιτιολογική έκθεση αναφέρεται ότι «η ερμηνεία ορισμένων διατάξεων της οδηγίας από το Δικαστήριο, με την ευκαιρία διαφόρων προδικαστικών υποθέσεων βάσει του άρθρου 234 της Συνθήκης, επηρέασε σημαντικά την έννοια "χρόνος εργασίας" και, κατά συνέπεια, και τις θεμελιώδεις διατάξεις της οδηγίας. Επομένως, η Επιτροπή έκρινε απαραίτητο και σκόπιμο να αναλυθούν τα αποτελέσματα της νομολογίας αυτής και κυρίως των αποφάσεων στις υποθέσεις SIMAP και Jaeger σχετικά με το χαρακτηρισμό των περιόδων εφημερίας των ιατρών ως χρόνου εργασίας, υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στα κέντρα υγείας» (αιτιολογική σκέψη 3), χωρίς βέβαια αυτό να αναιρείται από το γεγονός ότι, όπως παραδέχθηκε ο εκπρόσωπος της Επιτροπής κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, οι προτεινόμενες τροποποιήσεις υπαγορεύονται από πολιτική βούληση: να παραχωρηθεί στα κράτη μέλη μεγαλύτερο ελευθερία κινήσεων. Σήμερα, το κείμενο αυτό έχει τροποποιηθεί μετά την πρώτη ανάγνωση από το Κοινοβούλιο και αυτός είναι ο λόγος για τον οποίον αναφέρομαι στην εκδοχή που το όργανο αυτό ενέκρινε στις 11 Μαΐου 2005 [νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, για την τροποποίηση της οδηγίας 2003/88/ΕΚ, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας [COM(2004) 607 — C6-122/2004 — 2004/209(COD)], το οποίο μπορεί κανείς να συμβουλευθεί στο www.europarl.eu.int.

60 — En este mismo sentido, Barthélémy, J., «Temps de travail...», όπ.π. 77 και 78.

74. Αν το Δικαστήριο δεχόταν την πρόταση αυτή, ο υπολογισμός του χρόνου εργασίας θα επηρεαζόταν κατά τρόπον ώστε το αναλογικό σύστημα θα υπαγόταν στην κοινοτική ρύθμιση και δεν θα χρειαζόταν να αναμένουμε την αναγγελθείσα τροποποίηση του νομοθετικού πλαισίου.

75. Τα επιχειρήματα που παρέθεσα δεν αίρουν ορισμένες αδυναμίες του συστήματος ισοδυναμίας του χρόνου εργασίας, διότι, καθόσον περιέχει πλάσμα δικαίου (με σκοπό η απλή παρουσία του εργαζομένου στον χώρο εργασίας του, ενόσω αναμένει να του ζητηθεί να παράσχει τις υπηρεσίες του, να έχει μικρότερη σημασία λόγω της μειωμένης παραγωγικής αξίας της), πρέπει να διευκρινιστούν οι κανόνες βάσει των οποίων καθορίζεται το ποσοστό μειώσεως της διάρκειας εργασίας.

76. Αφετέρου, η υπερβολική μείωση της αυστηρότητας με την οποία ερμηνεύονται οι έννοιες αυτές θα αποδυνάμωνε τα όρια που τις διαχωρίζουν, διότι, έστω και αν οι επιβαλλόμενοι περιορισμοί τηρούνταν τυπικώς —ο χρόνος πραγματικής εργασία, υπό οποιαδήποτε μορφή της[61], δεν θα αυξανόταν— στην πράξη, τα όρια αυτά θα καταλύονταν, με αποτέλεσμα να κινδυνεύει η ασφάλεια των εργαζομένων. Συναφώς, ο εκπρόσωπος της Γαλλικής Κυβερνήσεως παραδέχθηκε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση ότι ενίοτε σημειώνονται υπερβάσεις του ανωτάτου ορίου που προβλέπει η οδηγία.

77. Επιπλέον, ο εργαζόμενος, όταν βρίσκεται σε θάλαμο υπηρεσίας, δεν έχει απερίσπαστος στη διάθεσή του τον χρόνο αυτόν, διότι μπορεί, κατά περίπτωση, να κληθεί να παράσχει τις υπηρεσίες τους στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας του, χωρίς να είναι δυνατόν να γνωρίζει εκ των προτέρων πόσες φορές θα συμβεί αυτό. Ενδέχεται, μάλιστα, να περάσει ολόκληρες νύχτες χωρίς να χρειαστεί να επέμβει. Είναι δύσκολο να καθοριστεί ένα αναλογικό και εύλογο ποσοστό με το οποίο θα ενσωματώνει όλες τις περιπτώσεις και παράμετρους.

78. Υπό το πρίσμα αυτό, ο υπολογισμός του χρόνου εργασίας δεν είναι μια απλή αριθμητική πράξη. Ο τρόπος υπολογισμού συμβάλλει στην προστασία του πλέον αδύναμου συμβαλλόμενου μέρους και φέρει τα χαρακτηριστικά ενός νομοθετικού συστήματος το οποίο αντανακλά τη διαρκή βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Με τον καθορισμό των παραμέτρων της ισοδυναμίας, παύει ο προστατευτισμός και οι παροχές των συμβαλλομένων σταθμίζονται υπό καθεστώς απόλυτης ισοτιμίας, πράγμα που προϋποθέτει ισότητα από υλικής απόψεως[62].

79. Τέλος, δεδομένου του περιορισμένου πεδίου εφαρμογής της οδηγίας 93/104, δεν είναι σκόπιμο να θιγούν εδώ άλλα επίμαχα

61 — Favennec-Héry, F., «Les 35 heures: injonction ou incitation», *Droit social*, 1997, σ. 1073 επ.

62 — Σχετικά με τη μερική απασχόληση, βλ. Merino Senovilla, H., όπ.π., σ. 173 και 174.

ζητήματα, όπως η χρησιμότητα του αναλογισμού συστήματος για τον καθορισμό του ύψους των αποδοχών [63], για την οποίαν έγινε λόγος σε ορισμένες από τις παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο στο πλαίσιο της παρούσας υποθέσεως. Δεν κρίνεται εν προκειμένω η αρμοδιότητα καθορισμού του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής των περιόδων με περιορισμένη ένταση εργασίας [64]. Σε κάθε περίπτωση, όπως επισήμανε το Δικαστήριο με τις προπαρατεθείσες αποφάσεις του, οι οικονομικές συνέπειες δεν εμποδίζουν την εφαρμογή των κοινοτικών κανόνων· στην πέμπτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας, ο νομοθέτης ρητώς αναφέρει ότι «η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων [...] δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις».

Ε — *Η εφαρμογή των κοινοτικών εννοιών*

80. Η οδηγία 93/104 ορίζει ως ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας εργασίας τις σαράντα οκτώ ώρες σε επτά ημέρες (άρθρο 6). Οι λοιπές διατάξεις αφορούν την ανάπαυση, και ειδικότερα τα διαλείμματα (άρθρο 4), την εβδομαδιαία ανάπαυση (άρθρο 5) και την ετήσια άδεια (άρθρο 7), πράγμα που εξηγείται από τη μέριμνα να προστατευθεί ο εργαζόμενος από ίδιες πράξεις του και να περιοριστεί η φυσική του τάση να εργάζεται περισσότερο προς αύξηση των εισοδημάτων του [65]. Όσον αφορά τη νυκτερινή εργασία, οι διατάξεις της οδηγίας είναι αυστηρότερες, καθόσον ορίζουν ότι αυτή δεν μπορεί υπερβαίνει «κατά μέσον όρο, τις οκτώ ώρες ανά εικοσιτετράωρο» και καθιερώνουν και άλλες δικλείδες προστασίας (άρθρα 8 έως 11).

81. Κατά τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο, τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν κανόνες που διασφαλίζουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας. Ωστόσο, ο έλεγχος των κανόνων αυτών γίνεται συνολικά και όχι αναλυτικά —ανά κανόνα— διότι χωρίς τέτοιο έλεγχο θα υπάρξει νόθευση του συστήματος και αλλοίωση των στοιχείων του.

82. Επομένως, η έννοια του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας καθορίζεται βάσει των αντίστοιχων κοινοτικών εννοιών, οι οποίες έχουν δομικό χαρακτήρα· δεν πρέπει να επιτραπεί στα κράτη μέλη να καταφεύγουν σε πλάγια μέσα, προκειμένου να περιορίσουν και, εν τέλει, να διαστρεβλώσουν τις έννοιες αυτές.

83. Καίτοι υπάρχουν αποκλίσεις από τους κοινοτικούς κανόνες [66], ουδεμία από αυτές

63 — Όσον αφορά τον υπολογισμό στις περιπτώσεις αυτές, βλ. Morand M., όπ.π., σ. 9, και Morel, F., όπ.π., σ. 144, οι οποίοι επεκτείνουν τη σχετική προβληματική και σε άλλους τομείς, όπως οι υπερωρίες και η αντισταθμιστική περίοδος αναπαύσεως. Κατά τους ίδιους συγγραφείς, το άρθρο 212-4 του code du travail δεν επιβάλλει τη χορήγηση αμοιβής για όλες τις ώρες αντισταθμιστικής αναπαύσεως ούτε τον συνυπολογισμό τους για τον καθορισμό του ελάχιστου μισθού.

64 — Όπως επισήμανε ο εκπρόσωπος της Κυβερνήσεως των Κάτω Χωρών κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, πρόκειται για πτυχή που δεν ενδιαφέρει εν προκειμένω.

65 — Waquet, P., «En marge de la loi Aubry: travail effectif et vie personnelle du salarié», *Droit social*, 1998, σ. 963 έως 969.

66 — Πρόκειται για αποκλίσεις γενικές (που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις), σε συλλογικό επίπεδο (απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις) ή σε ατομικό επίπεδο (απορρέουν από συμφωνίες με τους εργαζομένους) —άρθρο 17.

αφορά το άρθρο 2, δεδομένου ότι τα κράτη μέλη δεν διαθέτουν κανένα περιθώριο εκτιμήσεως που να τους επιτρέπει να τροποποιούν τις έννοιες της διατάξεως αυτής. Ομοίως, η δυνατότητα να παρέχουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας δεν δικαιολογεί νόθευση των βασικών στοιχείων της κανονιστικής ρυθμίσεως.

84. Συνοψίζοντας, οι ορισμοί των εννοιών του «χρόνου εργασίας» και της «περιόδου αναπαύσεως» έχουν θεμελιώδη χαρακτήρα και τυγχάνουν γενικής εφαρμογής, καθορίζοντας το περιεχόμενο των λοιπών προστατευτικών διατάξεων της οδηγίας. Επομένως, εκφεύγουν της βουλήσεως του εθνικού νομοθέτη, ο οποίος, καίτοι μπορεί να ρυθμίσει ορισμένες πτυχές του χρόνου εργασίας, εντούτοις υποχρεούται να σέβεται ορισμένα θεμελιώδη αξιώματα του κοινοτικού κεκτημένου.

## VI — Πρόταση

85. Υπό το πρίσμα των σκέψεων που ανέπτυξα, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει στα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το Conseil d'État (Γαλλία) την εξής απάντηση:

«1) Δεν αντίκειται στην οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 1993, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, σύστημα ισοδυναμίας του χρόνου εργασίας, στο πλαίσιο του οποίου, προκειμένου να προστατευθεί η ασφάλεια και η υγεία του εργαζομένου, λαμβάνονται υπόψη όλες οι ώρες φυσικής παρουσίας του εργαζομένου στον χώρο εργασίας του, αντισταθμιζόμενες με τη μειωμένη ένταση της εργασίας που παρέχεται κατά τις περιόδους απραξίας.

2) Οι εθνικές διατάξεις που θεσπίζονται για τη μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να είναι συμβατές προς τις έννοιες του άρθρου 2 της εν λόγω οδηγίας.»