GENERALINIO ADVOKATO DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER IŠVADA, pateikta 2005 m. liepos 12 d. [1]

I — Įžanga

1. Prancūzijos *Conseil d'État* (Valstybės taryba) buvo pateikti keli ieškiniai, kuriais ginčijamas nutarimas, tam tikrų socialinės ir sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų realaus darbo laikui apskaičiuoti nustatantis lygiavertiškumo tvarką.

2. Kyla klausimas, ar ši tvarka, nacionaliniu lygmeiu pagrįsta Darbo kodeksu (*Code du travail*), atitinka 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvą 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [2].

3. Be to, klausimą daro sudėtingesnį tai, kad, perkeldama Direktyvą 93/104, Prancūzija priėmė darbuotojams palankesnes priemones, kurias gali paveikti Teisingumo Teismo atsakymas šį klausimą.

II — Teisinis pagrindas

A — *Bendrijos teisės aktai*

1. Bylos aplinkybės

4. Daugelį dešimtmečių, skatinama palankios tarptautinės situacijos [3], Europos šalyse

1 — Originalo kalba: ispanų.

2 — OL L 307, 1993, p. 18. Keletą kartų iš dalies keistą Direktyvą 93/104 pakeitė 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2003/88/EB (OL L 299, p. 9), kuri turi tokį patį pavadinimą ir, kiek tai susiję su šia byla, panašias ar net identiškas nuostatas.

3 — Ypač svarbią veiklą atlieka Tarptautinė darbo organizacija, kurios pirmoji konvencija (Nr. 1/1919) buvo susijusi su darbo valandomis pramonėje. Paskui sekė daug kitų konvencijų, pavyzdžiui, Konvencija Nr. 14/1921 dėl savaitės poilsio, Konvencija Nr. 30/1930 dėl tarnautojų ir prekybininkų darbo valandų ir Konvencija Nr. 47/1935 dėl 40 valandų savaitės. Kitame lygmenyje priimtos 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 24 straipsnis nurodo, kad „kiekvienas turi teisę į poilsį ir laisvalaikį, taip pat į pagrįstą darbo valandų ribojimą ir periodines mokamas atostogas", o 1966 m. Jungtinių Tautų Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 7 straipsnio d punktas numato teisę į „poilsį, laisvalaikį bei pagrįstą darbo laiko apribojimą ir mokamas įprastines atostogas, taip pat apmokėjimą už darbą valstybinių švenčių dienomis".

egzistuoja tendencija trumpinti darbo laiką. Ši tendencija veikia darbo rinką ir kartu pagrindines teises, susijusias su šia rinka.

5. Tačiau tik XX a. aštuntajame dešimtmetyje Europos Bendrija, veikdama per Tarybą, ėmėsi pirmųjų veiksmų šiuo atžvilgiu, priimdama 1975 m. liepos 22 d. Rekomendaciją 75/457/EEB dėl 40 valandų savaitės ir keturių savaičių kasmetinių mokamų atotogų principų [4] bei 1979 m. gruodžio 18 d. rezoliuciją dėl darbo laiko pritaikymo [5], ragino apriboti sistemingus viršvalandžius ir sumažinti darbo laiką per metus, be to, įgyvendinti nuostatas dėl lankstumo. Taip pat 1983 m. rugsėjo 23 d. buvo pateiktas pasiūlymas dėl antrosios rekomendacijos šioje srityje [6]. Tačiau dėl klausimo, kuris buvo svarstomas socialinės politikos krizės laikotarpiu, prieštaringo pobūdžio šis pasiūlymas nebuvo priimtas [7].

6. Procesą, kuris baigėsi Direktyvos 93/104 priėmimu, inicijavo Suvestinis Europos aktas [8], kuriuo į Romos sutarties III antraštinę dalį buvo įterptas 118a straipsnis [9], ir 1989 m. gruodžio 9 d. Strasbūre vykusiame Europos Sąjungos Vadovų Tarybos susitikime priimta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija [10], pripažinusi, jog darbo laiko organizavimas vaidina svarbų vaidmenį derinant darbuotojų gyvenimo sąlygas [11].

4 — OL L 199, p. 32.

5 — OL C 2, 1980, p. 1.

6 — Pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos dėl darbo laiko mažinimo ir pertvarkymo (OL C 290, p. 4).

7 — Dėl šios plėtotės Bendrijos lygmeniu žr. G. Arrigo „Il diritto del lavoro dell'Unione europea", *Giuffrè editore*, Milanas, 2001, p. 200–205.

8 — OL L 169, 1987, p. 1.

9 — Kaip pažymėjo generalinis advokatas P. Léger savo išvadoje byloje *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* (C-84/94, Rink. p. I-5755; sprendimą šioje byloje paminėsiu vėliau), „iki Suvestinio Europos akto priėmimo nebuvo jokios specialios nuostatos dėl darbuotojų saugos užtikrinimo ir sveikatos apsaugos" (28 punktas). Sutartyje buvo tik dvi nuorodos dėl darbo sąlygų – 117 ir 118 straipsniuose, tačiau pirmasis socialiniuose reikaluose Bendrijai nesuteikė jokios kompetencijos, o antrojo taikymo sritis, kaip nurodyta 1987 m. liepos 9 d. Sprendimo *Vokietija, Prancūzija, Nyderlandai, Danija ir Jungtinė Karalystė prieš Komisiją* (sujungtos bylos 281/85, 283/85, 284/85, 285/85 ir 287/85, Rink. p. 3203) 14 punkte, buvo ribota (išvados 8 išnaša).

10 — KOM(89) 471, galutinis.

11 — Tačiau 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas (OL L 288, p. 32) akcentavo būtiną laiko požymį nurodydama, kad darbuotojai turi būti informuojami apie „darbo dienos arba darbo savaitės trukmę" (2 straipsnio 2 dalies i punktas).

2. Pirminė teisė

7. EB sutarties 118a straipsnis [12] (EB sutarties 117–120 straipsnius pakeitė EB 136–143 straipsniai) reikalavo, kad valstybės narės skatintų „pažangą, <...> ypač darbo aplinkos, susijusios su darbuotojų sveikata bei sauga, atžvilgiu" ir keltų „sau tikslą suderinti šioje srityje sąlygas, kartu išlaikant pagerinimus, kurie jau pasiekti" (1 dalis).

8. Dėl to 118a straipsnis įgaliojo Tarybą, atsižvelgiant į nacionalines nuostatas ir technines normas, kvalifikuotąja balsų dauguma priimti direktyvas, nustatančias minimalius reikalavimus (2 dalis) ir nurodė, kad tai, kas pirmiau išdėstyta, „netrukdo jokiai valstybei narei išlaikyti arba nustatyti griežtesnių darbo sąlygų apsaugos priemonių".

9. Galiojančiu EB 136 straipsniu siekiama „geresnių gyvenimo bei darbo sąlygų", o EB 137 straipsnis reikalauja, kad Bendrija remtų ir papildytų valstybių narių veiklą „visų pirma darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga" srityje (1 dalies a punktas) ir gerinant „darbo sąlygas" (1 straipsnio b punktas).

10. EB 137 straipsnis taip pat numato Tarybos teisę nurodytose srityse nustatyti būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus (2 dalies b punktas), nekliudant nacionaliniu lygmeiu laikytis arba imtis „griežtesnių apsaugos priemonių, atitinkančių šią Sutartį" (4 dalies antroji įtrauka).

3. Direktyva 93/104

11. 1989 m. birželio 12 d. Taryba priėmė Direktyvą 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo [13], kuri, remiantis Sprendimu *BECTU* [14], yra pamatinė direktyva, nustatanti šioje srityje bendruosius principus, vėliau išplėtotus atskirose direktyvose,

12 — Įterptas Suvestinio Europos akto 21 straipsniu.

13 — OL L 183, p. 1.

14 — 2001 m. birželio 26 d. Sprendimas *Jungtinė Karalystė prieš Secretary of State for Trade and Industry* (C-173/99, Rink. p. I-4881, 5 punktas).

įskaitant Direktyvą 93/104 [15], kurios priėmimo pagrindą ir nuostatas reikėtų išnagrinėti smulkiau.

a) Teisinis pagrindas

12. Direktyvos 93/104 pagrindas yra EB sutarties 118a straipsnis, kuris, kaip kompromisinė redakcija, sukėlė rimtų abejonių dėl Bendrijos veiklos ribų aiškinimo [16].

13. Direktyva buvo priimta kvalifikuotąja balsų dauguma, jai nepritarė Jungtinė Karalystė, kuri pareiškė ieškinį Teisingumo Teisme, prašydama direktyvą panaikinti arba panaikinti jos 4 straipsnį, 5 straipsnio pirmąją ir antrąją pastraipas, 6 straipsnio 2 dalį ir 7 straipsnį. Pirmiausia Jungtinė Karalystė nurodė, kad direktyvai buvo parinktas neteisingas teisinis pagrindas. Jungtinė Karalystė taip pat nurodė proporcingumo principo pažeidimą, priknaudžiavimą įgaliojimais ir keletą esminių procedūros pažeidimų. Jungtinė Karalystė tvirtino, kad direktyva turėjo būti priimta remiantis EB sutarties 100 straipsniu (dabar EB 94 straipsnis) arba EB sutarties 235 straipsniu (dabar EB 308 straipsnis), kurie reikalauja Tarybos balsų vieningumo.

14. 1996 m. lapkričio 12 d. Sprendimu *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* [17], nors ir panaikino 5 straipsnio antrąją pastraipą [18], Teisingumo Teismas ieškinį atmetė nuspręsdamas, jog darbo laiko organizavimas galėjo būti direktyvos dalykas, atsižvelgiant į Sutarties 118a straipsnio nuostatas, nes jame minimos „darbo aplinkos", „saugos" ir „sveikatos" sąvokos turi būti aiškinamos plačiai, apimant „visus fizinius ir kitokius veiksnius,

15 — Reikėtų pažymėti šias atskiras direkyvas: 1996 m. birželio 3 d. Tarybos Direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, p. 4) ir 1997 m. birželio 15 d. Tarybos Direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, p. 9). Tarp direktyvų šakos lygiu yra 1999 m. birželio 21 d. Tarybos Direktyva 1999/63/EB dėl Europos bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (FST) susitarimo dėl jūreivių darbo laiko organizavimo (OL L 167, p. 33); 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos Direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo (OL L 302, p. 57) ir 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos dėl asmenų, kurie verčiasi mobiliąja kelių transporto veikla, darbo laiko organizavimo (OL L 80, p. 35).

16 — K. Banks „L'article 118 A, élément dynamique de la politique sociale communautaire", *Cahiers de droit européen*, Nr. 5–6, 1993, p. 537.

17 — Minėtas 9 išnašoje.

18 — Ši nuostata numatė, kad „į šio straipsnio pirmojoje pastraipoje nurodytą minimalų poilsio laiką iš esmės įeina sekmadienis". Ši nuostata buvo negaliojanti dėl to, kad Taryba nepaaiškino, kodėl sekmadienis, kaip savaitės poilsio diena, yra glaudžiau susijusi su darbuotojų sveikata ir sauga nei bet kuri kita savaitės diena (37 punktas).

galinčius paveikti darbuotojo sveikatą ir saugą jo darbo aplinkoje (15 punktas)" [19].

15. Sprendime laikomasi požiūrio, kad „darbo laiko organizavimas nebūtinai suprantamas kaip įdarbinimo politikos priemonė" (28 punktas) ir kad klausimas yra nagrinėjamas dėl to, jog jis gali turėti palankų poveikį darbo aplinkai (29 punktas).

b) Turinys

16. Direktyva įtvirtina normas, kurios atrodo paprastos ir bendros, tačiau iš tikrųjų yra sudėtingos [20].

17. Pagal 1 straipsnį direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus

19 — M. Alonso Olea „¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?", *Revista española de derecho del trabajo*, Nr. 93, 1999 m. sausis–vasaris, p. 5 ir paskesni, į iškeltą klausimą pateikia neigiamą atsakymą ir todėl nesutinka su sprendimu. Kritikos taip pat yra E. Ellis „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*, Nr. 34, 1997, p. 1057 ir V. Poulpiquet, „La flexibilité de l'emploi et la Communauté européenne", *Revue trimestrielle de droit européen*, Nr. 4, 1999 m. spalis–lapkritis, p. 726 ir paskesni. Sprendimas palaikomas J. Kenner „A distinctive legal base for social policy? The Court of Justice answers a „delicate question", *European Law Review*, Nr. 22, 1997, p. 586, kur manoma, jog Teisingumo Teismas pripažino socialinės politikos savarankiškumą pagal Sutartis.

20 — G. Arrigo, *op. cit.*, p. 233.

(1 dalis) ir yra taikoma „minimaliems dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikotarpiams, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui" (1 straipsnio 2 dalies a punktas) bei „tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams" (1 straipsnio 2 dalies b punktas).

18. 2 straipsnis nustato, kad „šioje direktyvoje:

1) „darbo laikas" – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

2) „poilsio laikas" – tai bet koks laikas, kuris nėra darbo laikas;

3) „naktinis laikas" – tai bet koks ne trumpesnis kaip septynių valandų, nacionalinės teisės aktais apibrėžiamas laikas, į kurį bet kuriuo atveju turi patekti laikotarpis nuo vidurnakčio iki 5 valandos ryto;

<...>".

19. Direktyva toliau nurodo tam tikras taisykles dėl šių laikų trukmės atsižvelgiant į susijusius pamatinius laikotarpius:

— Dienos poilsį reglamentuoja 3 straipsnis:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą“ [21].

— Savaitė nagrinėjama dviem požiūriais:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodytų 11 kasdienio poilsio valandų.

21 — B. Teyssié, „Droit européen du travail“, *Éditions Litec*, Paryžius, 2001, p. 184, pažymi, kad nėra valstybinių švenčių, susijusių su kiekvienos valstybės narės religine praktika ir istorija, sąvokos.

Į šio straipsnio pirmojoje pastraipoje nurodytą minimalų poilsio laiką iš esmės įeina sekmadienis.

Jei to reikia dėl objektyvių, techninių arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką“ (5 straipsnis).

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę, garantuojant darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą:

1) savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų;

2) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos“ (6 straipsnis).

— 7 straipsnis reglamentuoja kasmetines atostogas:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

2. Minimalus kasmetinių atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai".

20. Toliau 8–12 straipsniai nagrinėja naktinį darbą, o 13 straipsnis – darbo modelį.

21. Tai, kad direktyva apibūdinama kaip „lanksti" [22] ar „pernelyg elastinga" [23], iš dalies pagrindžia 15, 16 ir 17 straipsniai [24]:

— 15 straipsnis numato, kad „ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, arba palengvinti ar leisti kolektyvinių sutarčių arba susitarimų, sudarytų tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, taikymą".

— 16 straipnis nustato pamatinius laikotarpius ir leidžia valstybėms narėms nustatyti:

„1) taikant 5 straipsnį (savaitės poilsio laikas), ne didesnį kaip 14 dienų pamatinį laikotarpį;

2) taikant 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas), ne didesnį kaip keturių mėnesių pamatinį laikotarpį.

Pagal 7 straipsnį suteiktas mokamų kasmetinių atostogų laikas ir atostogų dėl ligos laikas neįtraukiamas apskaičiuojant vidurkį arba jam nedaro įtakos;

22 — M. de F. Ribeiro „O tempo de trabalho no direito comunitário", S. Oliveira Pais ir M. de F. Ribeiro „Dois temas de direito comunitário do trabalho (Incumprimento das directivas comunitárias/O tempo de trabalho no diretto comunitário)", *Publicações Universidade Católica*, Portas, 2000, p. 120 ir 121.

23 — M. Rocella, M. Aimo ir D. Izzi, „Diritto Comunitario del Lavoro", 2 leidimas, Giappichelli, Turinas, 1999, p. 906.

24 — A. Supiot „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del „tempo di lavoro")", *Lavoro e Diritto*, vienuolikti metai, Nr. 1, 1997 m. žiema, p. 16, teigiama, kad direktyvos pirmojoje dalyje (1–16 straipsnis) nustatomos tam tikros taisyklės, kurių privalomąjį pobūdį vėliau paneigia antroji dalis (17–18 straipsniai).

3) taikant 8 straipsnį (naktinis darbo laikas), pamatinį laikotarpį, apibrėžtą po konsultacijų su darbdaviais ir darbuotojais arba nustatytą kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais, sudarytais nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų.

Jei į pamatinį laikotarpį patenka pagal 5 straipsnį reikalaujamas 24 valandų minimalaus savaitės poilsio laikas, apskaičiuojant vidurkį jis neįtraukiamas".

— 17 straipsnis su tam tikrais apribojimais leidžia nacionalinėms institucijoms nukrypti nuo Bendrijos nuostatų. Konkrečiai kalbant, pagal 2 dalį valstybės narės gali „įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar susitarimais tarp darbdavių ir darbuotojų" nukrypti nuo 3, 4, 5, 8 ir 16 straipsnių, nustatydamos išimtis:

„b) su apsauga ir sekimu susijusiai veiklai, reikalaujančiai nuolatinio buvimo, kad būtų apsaugotas turtas ir asmenys, ypač apsaugos darbuotojams ir apsaugos firmų prižiūrėtojams;

c) veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis arba nenutrūkstama gamyba, ypač:

i) paslaugoms, susijusioms su priėmimu, gydymu ir (arba) priežiūra, teikiamoms ligoninėse arba panašiose įstaigose, nuolatinės globos institucijose ir kalėjimuose;

<...>".

22. Pagaliau svarbu pažymėti, kad pagal 18 straipsnį valstybė narė gali nenustatyti maksimalaios 48 valandų darbo laiko per savaitę ribos su sąlyga, kad išimtis siejama su tam tikromis sąlygomis, tarp kurių yra darbdavio pareiga prašyti ir gauti atitinkamo darbuotojo sutikimą (1 dalies b punkto i papunkčio pirmoji įtrauka).

B — *Prancūzijos teisės aktai*

1. Darbo kodeksas

23. Dalis Darbo kodekso teksto reglamentuoja darbo trukmę, atskirdama darbo laiką

ir poilsio laiką [25]. Kodekso nuostatos buvo iš dalies pakeistos 1998 m. birželio 13 d. Įstatymu 98-461 [26] ir 2000 m. sausio 19 d. Įstatymu 2000-37 [27].

a) Darbo laikas

24. Pagal Darbo kodekso L. 212-1 straipsnį, L. 200-1 straipsnyje nurodytų įstaigų arba profesijų atžvilgiu, taip pat amatininkų įstaigose ir kooperatyvuose bei jiems priklausančiuose padaliniuose teisėta darbuotojų realaus darbo trukmė yra trisdešimt penkios valandos per savaitę (pirmoji pastraipa) ir negali viršyti 10 valandų per dieną, nebent nutarime nustatomomis sąlygomis taikomos išimtys (antroji pastraipa).

25. Pagal L. 212-2 straipsnį Ministrų taryba gali priimti nutarimus, nustatančius išsamias L. 212-1 straipsnio taikymo taisykles, kurios, be kita ko, reglamentuoja darbo laiko organizavimą ir padalijimą, poilsio laikotarpius, išimtis ir kontrolės priemones (pirmoji pastraipa).

26. L. 212-4 straipsnio pirmoji pastraipa realų darbo laiką apibrėžia kaip laiką, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ir turi vykdyti jo instrukcijas, negalėdamas užsiimti savo asmenine veikla. Remiantis L. 212-4 straipsnio antrąja pastraipa, maitinimosi petraukos ir pertraukos laikomos realiu darbo laiku, jei tenkinami pirmiau nurodyti kriterijai. Visais kitais atvejais atlyginimas už tokias pertraukas gali būti numatytas kolektyvinėje sutartyje arba sutartyje. Trečioji pastraipa aptaria laiką, skirtą persirengimui, o ketvirtoji numato „laikotarpio, lygiaverčio įstatymo leidžiamai darbo laiko trukmei profesijų ir konkrečių pareigų, kurioms būdingi neaktyvumo laikotarpiai, atžvilgiu" nustatymą ir nurodo, kad už tokius laikotarpius gali būti atlyginama pagal susiklosčiusią praktiką arba kolektyvines sutartis.

27. L. 212-4a straipsnis nurodo „iškvietimo" laikotarpius, arba laikotarpius, kai darbuotojas nėra nuolatinėje ir tiesioginėje darbdavio žinioje, tačiau, nepaisant to, yra įpareigotas

25 — Dėl paskutinių Prancūzijos priemonių šioje srityje žr. F. Favennec-Héry „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*, Briuselis, 1999, p. 221–228. Dėl ankstesnių priemonių, kurios apskritai buvo labai sudėtingos, žr. J. Barthélémy „La durée et l'aménagement du temps de travail", Paryžius, 1989, p. 11 ir paskesni.

26 — *JORF*, 1998 m. birželio 14 d., p. 9029.

27 — *JORF*, 2000 m. sausio 20 d., p. 975. Šiame įstatyme atkreipiamas dėmesys į tai, kad turi būti perkeltos Direktyvos 93/104 nuostatos, nes, kaip pažymėta 2000 m. birželio 8 d. Sprendime *Komisija prieš Prancūziją* (C-46/99, Rink. p. I-4379), direktyva nebuvo perkelta iki nustatyto laikotarpio pabaigos.

pasilikti namuose ar netoliese, kad prireikus galėtų atlikti darbą darbdavio vardu. Tokiais atvejais realiu darbo laiku laikomas tik atliktas darbas.

28. L. 212-7 straipsnio antroji pastraipa numato, kad savaitės darbo laiko trukmė, apskaičiuota dvylikos viena po kitos einančių savaičių laikotarpiu, negali viršyti 44 valandų, o per bet kurią savaitę darbo laiko trukmė negali viršyti 48 valandų.

b) Poilsio laikas

29. L. 220-1 straipsnis reikalauja minimalaus 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio (pirmoji pastraipa), nors konkrečiai veiklai gali būti taikomos išimtys (antroji pastraipa).

30. Pagal L. 221-4 straipsnį, be kasdienio poilsio laiko, savaitės polsis turi būti ne mažesnis kaip 24 nepertraukiamos valandos (pirmoji pastraipa).

2. Nutarimas Nr. 2001-1384

31. Šis nutarimas buvo priimtas 2001 m. gruodžio 31 d. taikant Darbo kodekso L. 212-4 straipsnį tam, kad būtų nustatyta įstatyme nustatyto darbo laiko lygiavertiškumo tvarka privačių asmenų valdomose, pelno nesiekiančiose socialinės ir sveikatos priežiūros įstaigose [28].

32. Jame yra keturi straipsniai:

— 1 straipsnis apibrėžia normų taikymo sritį nurodant, kad jos taip pat taikomos: 1) privačių asmenų valdomoms pelno nesiekiančioms įstaigoms, suteikiančioms Socialinės veiklos ir šeimos kodekso L. 312-1 straipsnio 1, 2, 4, 5 ir 8 punktuose nurodytą apgyvendinimą; ir 2) visu etatu dirbantiems pedagogams, slaugytojams, slaugytojų padėjėjams ar šiuos asmenis pakeičiantiems tokios pačios kvalifikacijos darbuotojams, kurie eidami šias pareigas budi naktimis įstaigų budėjimo postuose.

28 — *JORF*, 2002 m. sausio 3 d., p. 149.

— Pagal 2 straipsnį apskaičiuojant įstatymo leidžiamą darbo laiko trukmę pirmiau nurodytose įstaigose ir pirmiau nurodytų pareigų atžvilgiu kiekvienas devynių valandų naktinio budėjimo laikotarpis budėjimo postuose yra skaičiuojamas kaip trys realaus darbo valandos ir už kiekvienas papildomas 60 minučių pridedama dar pusė valandos.

— 3 straipsnis numato, kad buvimo budėjimo poste laikotarpis yra nuo įstaigos gyventojų ėjimo miegoti iki jų atsikėlimo, kaip nustatyta budėjimo grafike, su sąlyga, kad tas laikotarpis neviršija 12 valandų.

— Galiausiai, remiantis 4 straipsniu, atsakomybė už šių nuostatų įgyvendinimą tenka Darbo ir solidarumo ministrui, Teisingumo ministrui ir Vidaus reikalų ministrui.

III — Faktinės aplinkybės, pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

33. A. Dellas, *Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT* ir *Fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière* pateikė ieškinius *Conseil d'État, Section du contentieux* dėl Nutarimo Nr. 2001-1384 teigdami, kad neteisingai taikomas Darbo kodekso L. 212-4 straipsnis, kad padaryta akivaizdi vertinimo klaida, kad pažeistas teisinis tikslas mažinti darbo laiko trukmę, kad pažeistas lygybės su viešosiomis įstaigomis principas, kad pažeista Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnio 1 dalis ir kad lygiavertiškumo tvarkos nustatymas yra nesuderinamas su Direktyvos 93/104 tikslais.

34. *Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social (UNIFED)* buvo leista įstoti į bylą palaikyti administracijos reikalavimus.

35. *Conseil d'État* sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar, atsižvelgiant į 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104 dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų tikslą, kuris pagal jos 1 straipsnio 1 dalį yra nustatyti būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus darbo laiko organizavimo srityje, šioje direktyvoje nustatyto darbo laiko apibrėžimas turi būti suprantamas taip: jis taikomas

tik direktyvoje nustatytoms Bendrijos minimalioms riboms ar jis yra taikomas bendrai ir taip pat, siekiant užtikrinti šios direktyvos nuostatų perkėlimą, apima nacionalinėje teisėje nustatytas minimalias ribas, net jeigu šios ribos gali, kaip tai yra Prancūzijos atveju, siekiant darbuotojų apsaugos saugoti labiau nei nustatyta direktyvoje?

2. Kiek griežtai proporcinga lygiavertiškumo tvarka, kuria siekiama atsižvelgti į visas buvimo valandas, tačiau kartu joms taikant paskirstymo mechanizmą, kuriuo atsižvelgiama į mažesnį darbo intensyvumą neaktyvumo laikotarpiais, galėtų būti laikoma suderinama su 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104 tikslais?"

IV — Procesas Teisingumo Teisme

36. Rašytines pastabas Teisingumo Teismo EB Statuto 20 straipsnyje nustatytu terminu pateikė A. Dellas, *Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT*, *UNIFED*, Vokietijos, Belgijos, Nyderlandų ir Prancūzijos vyriausybės bei Komisija.

37. 2005 m. gegužės 12 d. įvykusiame posėdyje buvo išklausyti *Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT*, Prancūzijos ir Nyderlandų vyriausybių bei Komisijos atstovai.

V — Klausimų analizė

38. *Conseil d'État* prašo Teisingumo Teismo išnagrinėti du Direktyvos 93/104 aspektus: pirma, ar direktyvoje pateikiami apibrėžimai nurodo joje ar įgyvendinančiuose nacionalinės teisės aktuose numatytas ribas, ir, antra, ar lygiavertiškumo tvarkos, pagal kurią atsižvelgiama į darbo intesyvumą, nustatymas atitinka direktyvą.

39. Prieš analizuodamas šioje byloje tiesiogiai taikytiną teismo praktiką, pateiksiu keletą pamastymų dėl laiko poveikio darbui ir darbo laiko trukmės skaičiavimo. Tai man padės atlikti klausimų analizę, kurią pradėsiu nuo antrojo klausimo, nes tik nustačius, jog proporcinga tvarka atitinka direktyvą, reikėtų aiškintis šios tvarkos kriterijus. Priešingu atveju prašoma analizė būtų beprasmiška [29].

29 — Kaip teigia A. Johansson, ir F. Meyer „La légalité des heures d'équivalence en question (A propos de l'arrêt du Conseil d'État du 3 decembre 2003)", *Droit ouvrier*, 2004 m. balandžio mėn., p. 157, pirmasis klausimas yra šalutinis.

A — *Darbo laikas*

1. Darbo laiko trukmės ribojimas

40. „Egzistuoja elementari lygybė. Nepaisant socialinės tvarkos, kiekvienam asmeniui para turi 24 valandas. Formaliai laikas yra kažkas, ko neįmanoma pagaminti“ [30]. Šis požiūris paaiškina didžiulę laiko aspekto svarbą darbo sutartyse ir tokiomis sutartimis reglamentuojamame darbe, nes jis nusako abiejų trukmę ir tuo pačiu metu apibūdina svarbius darbuotojų, vertinamų atskirai ir kartu, teisinio statuso aspektus [31].

41. Kaip ir visos kitos veiklos, profesinė veikla atliekama per tam tikrą laiką. Jos trukmė per dieną ir per savaitę apibūdinama finansiniais kriterijais, kuriais atsižvelgiama į elementus, būtinus, kad darbuotojai gautų atlyginimą, patenkinantį jų „būtiniausius poreikius“ [32]. Tačiau darbdavys darbuotojus samdo tam, kad gautų pelno, nes darbdavys rinkai turi pasiūlyti prekes ir paslaugas.

42. Atsižvelgiant į šiuos du priešingus interesus, darbo diena tęsiasi tiek laiko, kiek reikia, kad būtų užtikrinta, jog iš įdėtų pastangų gauta vertė, kartu su kitais gamybos faktoriais, užtikrintų vienos šalies pragyvenimą, kartu nešdama pajamas ir pelną kitai.

43. Nepaisant to, finansiniu požiūriu svarbu nustatyti minimalų lygį, žemiau kurio darbdavio pelnas sumažėja tiek, kad jo nebelieka; iš socialinės ir teisinės perspektyvos reikia nustatyti maksimalų lygį tam, kad būtų apsaugota darbuotojų sveikata.

44. Šis tikslas susijęs su daugeliu veiksnių: finansiniais veiksniais, įskaitant užimtumo ir atlyginimų lygius; techniniais veiksniais, pavyzdžiui, besikeičiantis pramonės automatizavimo laipsnis; instituciniais veiksniais, ku-

30 — D. Anisi „Creadores de escases.l.“, *Alianza Ed.*, Madridas, 1995.

31 — A. Supiot „À la recherche de la concordance des temps (à propos de la Directive européenne „Temps de travail“ nº 93/104 du 23 novembre 1993)“, en *The Regulation..., op. cit.*, p. 108–111, pažymi, kad laikas leidžia apriboti darbdavio teises darbuotojo atžvilgiu ir įvertinti pastarojo atliktą darbą. Be to, laikas naudojamas nustatant darbo modelį.

32 — K. Marx, „El Capital“, I tomo 3 dalies 8 skyrius: „Darbo diena“. Šią nuomonę K. Marksas pakartoja III tomo 7 dalies 48 skyriuje: „taip, kaip laukinis žmogus turi grumtis su gamta, kad patenkintų savo poreikius, surastų pragyvenimo priemones ir jas atgamintų, civilizuotas žmogus turi daryti tą patį, laikydamasis visų gamybos socialinių formų ir galimų sistemų“.

rie yra kolektyvinių derybų ar teisės aktų pasekmė [33]. Šiame kontekste vienas iš pirmųjų valstybės kišimosi į darbo santykius pavyzdžių baigėsi maksimalios darbo dienos trukmės ribos nustatymu, nustatant bendrą tvarką, specialią tvarką ir išimtis. Istoriškai ši riba kito nuo daugiau nei 4 000 darbo valandų asmeniui per metus pirmaisiais XIX amžiaus dešimtmečiais iki vidutiniškai nuo 1 600 iki 1 900 valandų šiandien [34].

45. Be to, šios ribos nustatymas padeda atskirti įprastą ir neįprastą darbą, o tai svarbu, nes neįprastus darbus reglamentuoja specialios taisyklės [35].

2. Darbo laiko apskaičiavimas

46. Atskleidus laikotarpio, per kurį darbuotojas atlieka savo pareigas, apribojimo svarbą, reikia nurodyti tai, kas apibrėžia šio laikotarpio ribas.

47. Tradiciškai darbo laikas buvo skaičiuojamas įvairios trukmės nepertraukiamais laikotarpiais, per kuriuos buvo atliekamas „realus" darbas. Ši koncepcija susijusi su našumo sąvoka, nuo kurio taip pat priklausė atlygis.

48. Vėliau pradėta atsižvelgti į pertraukas maitinimuisi ir persirengimui, be to, į laiką, kai darbuotojas tiesiog yra darbo vietoje ir laiką, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje, nors šių situacijų ypatybės buvo nustatomos neteisingai [36].

49. Šio skaičiavimo susiejimas tik su laikotarpiais, per kuriuos darbuotojo atliekama veikla sukuria darbdaviui pelną, kelia daug sunkumų, nes darbas gali būti atliekamas skirtingais būdais, organizuojamas skirtingais metodais, o techniniai ištekliai, kurie lemia ir keičia būdą, kaip darbuotojai atlieka savo pareigas, nuolat keičiasi.

50. Taip pat yra ir tuo atveju, jei skaičiuojant atsižvelgiama į kontrolės, kurią darbdavys vykdo darbuotojo atžvilgiu, laipsnį arba į darbuotojo buvimą darbo vietoje.

33 — A. Montoya Melgar, „Derecho del Trabajo", 22 leidimas, *Tecnos*, Madridas, 2001, p. 342.

34 — J. Riechmann ir A. Recio „Quien parte y reparte... (el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo)", *Icaria*, Barselona, 1997, p. 10.

35 — H. Merino Senovilla „El trabajo...a tiempo parcial", *Lex Nova*, Valjadolidas, 1994, p. 166 ir 167.

36 — J. I. García Ninet „La jornada de trabajo", E. Borrajo Dacruz (dir.), „El Estatuto de los trabajadores, Comentarios a las leyes laborales", VII tomas, *Edersa*, Madridas 1982, p. 90 ir paskesni.

51. Todėl manoma, kad tinkamiau naudoti plataus vertinimo metodą, kurį taikant išvengiama detalių klasifikacijų; nereikia apibūdinti kiekvienos veiklos ar užduoties ir neleidžiama priimti neproporcingus bei neteisingų sprendimų [37].

B — *Taikytina teismo praktika*

52. Teisingumo Teismas jau yra išnagrinėjęs kai kuriuos Direktyvos 93/104 aspektus. Jis ne tik pareiškė nuomonę dėl direktyvos teisinio pagrindo minėtame sprendime *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą*, bet ir apibrėžė direktyvos tikslą ir išaiškino 2 straipsnyje pateikiamas sąvokas „darbo laikas" ir „poilsio laikas" [38]. Ypač svarbūs yra minėtas sprendimas *BECTU*, sprendimai *Simap* [39], *Jaeger* [40] ir kiek mažiau – *Wippel* [41].

1. Direktyvos 93/104 tikslas

53. Apskritai Direktyva 93/104 siekiama pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, suderinant susijusias nacionalines nuostatas, ypač dėl darbo laiko trukmės. Tai matyti iš direktyvos pirmos, ketvirtos, septintos ir aštuntos konstatuojamųjų dalių ir EB sutarties 118a straipsnio, kuris yra jos teisinis pagrindas [42].

54. Tokiu derinimu siekiama garantuoti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, nustatant jiems dienos, savaitės ir metų minimalius poilsio laikotarpius ir atitinkamas pertraukas bei numatant maksimalaus savaitės darbo laiko trukmę [43]. Ši apsauga reiškia kiekvienam darbuotojui suteikiamą socialinę teisę, kaip būtiną minimalų reikalavimą jo saugai ir sveikatos apsaugai užtikrinti [44] ir taikomą nepaisant to, ar darbuotojas dirba visą, ar ne visą darbo dieną [45].

37 — H. Merino Senovilla, *op. cit.*, p. 168–170.

38 — Teisingumo Teismas taip pat analizavo kitus direktyvos straipsnius. Paskutiniai pavyzdžiai yra 2001 m. spalio 4 d. Sprendimas *Bowden ir kt.* (C-133/00, Rink. p. I-7031), kuriame nagrinėta 1 straipsnio 3 dalis darbuotojų kelių transporto srityje atžvilgiu; 2001 m. birželio 26 d. Sprendimas *BECTU*, kuriame Teisingumo Teismas nagrinėjo 7 straipsnio 1 dalį, reglamentuojančią kasmetines atostogas, ir nusprendė, kad straipsnis užtikrina teisę, kurios atžvilgiu negali būti išimčių, pripažino neatitinkančia direktyvos nacionalinę nuostatą, pagal kurią darbuotojai nepradeda naudotis teisėmis, kol nėra išdirbę minimalaus nepertraukiamo laikotarpio pas tą patį darbdavį (43 punktas ir paskesni); 2001 m. spalio 25 d. Sprendimas *Finalarte ir kt.* (sujungtos bylos C-49/98, C-50/98, C-52/98–C-54/98 ir C-68/98–C-71/98, Rink. p. I-7381), kuriame taip pat nagrinėta kasmetinių atostogų trukmė, ir 2004 m. kovo 18 d. Sprendimas *Merino Gómez* (C-342/01, Rink. p. I-2605), kuris aiškino 7 straipsnio 1 dalį „kaip reiškiančią tai, kad darbuotojo motinystės atostogų datai sutampant su visos darbo jėgos kasmetinėmis atostogomis, negali būti laikoma, jog direktyvos reikalavimai, susiję su mokamomis kasmetinėmis atostogomis, yra tenkinami" (33 punktas).

39 — 2000 m. spalio 3 d. Sprendimas *Simap* (C-303/98, Rink. p. I-7963).

40 — 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Jaeger* (C-151/02, Rink. p. I-8389).

41 — 2004 m. spalio 12 d. Sprendimas *Wippel* (C-313/02, Rink. p. I-9483).

42 — Sprendimo *BECTU* 37 punktas; sprendimo *Jaeger* 45 punktas ir sprendimo *Wippel* 46 punktas.

43 — Sprendimo *Simap* 49 punktas; sprendimo *BECTU* 38 punktas; prendimo *Jaeger* 46 punktas ir sprendimo *Wippel* 47 punktas.

44 — Sprendimų *BECTU* 47 punktas ir *Wippel* 47 punktas.

45 — Sprendimo *Wippel* 48 punktas.

2. „Darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos

55. Pirminės priežiūros brigadų gydytojų, kurie turi fiziškai būti ligoninėje arba budėti ir būti pasiekiamais, atliekamos pareigos leido Teisingumo Teismui nustatyti tam tikrus kriterijus dėl Direktyvoje 93/104 išdėstytų nurodytų sąvokų taikymo srities.

56. Sprendime *Simap* buvo nuspręsta, viena vertus, kad 2 straipsnio pirmosiose dviejose pastraipose esančios sąvokos yra viena kitai prieštaraujančios (47 punktas), ir, antra vertus, kad turi būti daromas skirtumas tarp budinčių gydytojų situacijos, kurie tam, kad atliktų savo pareigas, turi būti klinikose, nes jose praleistas laikas turi būti laikomas „visu darbo laiku“ (48, 49 ir 52 punktai), ir tarp gydytojų, su kuriais turi būti galima susisiekti, tačiau kurie neprivalo būti sveikatos priežiūros įstaigose, situacijos, nes pastaruoju atveju atsižvelgiama tik į laiką, „susijusį su pirminės priežiūros paslaugų realiu teikimu“ (50 straipsnis).

57. Pirmą kartą šie kriterijai išdėstyti Teisingumo Teismo nutartyje *CIG*[46], kurioje nuspręsta, kad gydytojai ir slaugytojai, budintys pirminės priežiūros brigadose ir teikiantys kitas paslaugas vykstant pagal iškvietimą, patenka į direktyvos taikymo sritį ir todėl tokią veiklą atliekant praleistas laikas turi būti laikomas „visu darbo laiku ir, kai reikia, viršvalandžiais Direktyvos 93/104 prasme“.

58. Sprendime *Jaeger* Teisingumo Teismas pakartojo šiuos reikalavimus dėl gydytojų teikiamų budėjimo paslaugų ligoninėje, kai jiems buvo leista miegoti, jei jų paslaugos nereikalingos. Nurodęs keletą punktų iš sprendimo *Simap* ir išdėstęs abiejose bylose nagrinėjamos veiklos panašumus, Teisingumo Teismas nusprendė, kad susijusios sąvokos „negali būti aiškinamos remiantis valstybių narių įvairių teisės aktų reikalavimais, nes tai yra Bendrijos teisės sąvokos, kurios turi būti apibūdinamos pagal objektyvias charakteristikas nurodant (direktyvos) struktūrą ir tikslą“; tik toks „savarankiškas“ aiškinimas gali užtikrinti visišką veiksmingumą ir vienodą taikymą (58 punktas) priduriant, kad jokia nukrypti leidžianti nuostata neleidžiama (81 ir 91 punktai). Taigi „tai, kad darbo laiko sąvoka nukreipia į „nacionalinę teisę ir (arba) praktiką“, nereiškia, jog valstybės narės gali vienašališkai nustatyti šios sąvokos taikymo sritį“, todėl valstybės narės negali nustatyti jokių sąlygų darbuotojų

46 — 2001 m. liepos 3 d. Sprendimas *Asunto* (C-241/99, Rink. p. I-5139, 33 ir 34 punktai).

teisei, kad būtų tinkamai atsižvelgta į darbo laikotarpius ir atitinkamus poilsio laikotarpius" (59 ir 82 punktai).

59. Teisingumo Teismas toliau pažymėjo, kad atsižvelgiant į tai, jog „lemiamas veiksnys", leidžiantis pripažinti, kad egzistuoja darbo laiko sąvokai būdingi požymiai budėjimo laikotarpiu, yra reikalavimas fiziškai būti darbdavio nustatytoje vietoje ir būti jam pasiekiamam tam, kad prireikus būtų suteiktos susijusios paslaugos (63 punktas); laikotarpiai, kurių metu nevykdoma profesinė veikla, negali būti laikomi poilsio laiku (65 straipsnis). Be to, lygiaverčius kompensuojamojo poilsio laikotarpius direktyvos 17 straipsnio 2 ir 3 dalies prasme apibūdina tai, kad tokių laikotarpių metu darbuotojas neturi „pareigos savo darbdaviui, kuri galėtų neleisti jam laisvai ir nepertraukiamai užsiimti savo interesais" (94 punktas).

60. Šio požiūrio laikytasi sprendime *Pfeiffer ir kt.*[47], kuris buvo susijęs su avarinių tarnybų darbuotojų budėjimu einant pareigas šioje tarnyboje, kuri būtinai apima iš įvairios trukmės neaktyvumo laikotarpius tarp avarijų šalinimo. Teisingumo Teismas nusprendė, kad į tokius laikotarpius turi „būti visiškai atsižvelgiama apskaičiuojant maksimalią kasdienio ir savaitinio darbo laiko trukmę" (93–95 punktai).

3. Išvada

61. Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 93/104 tikslas yra pagerinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą. Šiam tikslui pasiekti direktyva yra pagrįsta dvinare laiko sąvoka, susidedančia iš darbo laiko ir poilsio laiko. Pirmajam reikalinga, kad būtų kartu tenkinami tam tikri kriterijai, būtent darbuotojas privalo būti darbo vietoje, savo darbdavio žinioje ir vykdyti savo veiklą[48], o poilsio laikas apibūdinamas priešingai.

62. Dėl darbo laiko reikia pažymėti, kad kalbama apie taisykles, kurios prioritetiškai, bet ne išskirtinai[49] parengtos atsižvelgiant į vertybes, kuriomis remiamasi, kad darbuo-

47 — 2004 m. spalio 5 d. Sprendimas *Bernhard Pfeiffer ir kt. prieš Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV* (sujungtos bylos C-379/01–C-403/01, Rink. p. I-8835).

48 — Dėl to, ar *Cour de cassation* nustatė tokią pačią sąvoką (J. Barthélémy „La notion de durée du travail et la civilisation de l'information", *JCP éd.* G 1998–I–114, p. 375–379), ar paliko platesnę sąvoką, kuri nereikalauja, kad visi trys kriterijai būtų tenkinami kartu (B. Bélier „Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination", *Droit social*, 1998, p. 5340 ir paskesni; N. Moizard „Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée (L'exemple du droit du travail français)", II tomas, *Presses Universitaires d'Aix-Marseille*, Marselis, 2000, p. 583), nuomonės Prancūzijoje išsiskiria.

49 — G. Arrigo, *op. cit.*, p. 216.

tojams būtų suteikta apsauga nuo pavojų, susijusių su nepakankamu poilsiu, per didele veiklos trukme ir neteisėtu šios veiklos organizavimu.

63. Poilsio laikas, atvirkščiai, yra apibūdinamas tuo, kad darbuotojas nėra pavaldus darbdaviui.

C — Lygiavertiškumo tvarka atsižvelgiant į teismo praktiką

64. Pagal Prancūzijos paskirstymo tvarką [50] tam tikri laikotarpiai, praleisti budint konkrečiose darbo vietose, yra skaičiuojami kaip „realus darbo laikas", tačiau šiai tvarkai taikomi apribojimai [51]. Šis požiūris pateisinamas tuo, kad darbui būdingi tam tikri neaktyvumo laikotarpiai [52] arba, *Conseil d'État* žodžiais, kai kuriose srityse darbas yra nutrūkstamojo pobūdžio arba mažesnio intensyvumo [53].

65. Taigi į dvinarį darbo laiko ir poilsio laiko santykį nėra neatsižvelgiama, nes teisiškai budėjimo laikas nelaikomas poilsio laiku ir yra skaičiuojamas kaip darbo laikas, nors ir mažesne apimtimi.

66. Šis darbo vietoje praleisto laiko apskaičiavimo metodas neatitinka teismo praktikoje pateikiamo Direktyvos 93/104 aiškinimo, nes laikas, praleistas vykdant darbo veiklą, turi būti laikomas visu darbo laiku ir neleistini jokie mažinimai [54].

D — *Siūlomas sprendimas*

67. Negalėjimas darbo vietoje praleisto laiko skaičiuoti skirtingai, atsižvelgiant į darbuo-

50 — Kai kurie autoriai, pavyzdžiui, M. Morand „Temps de présence, temps d'équivalence et droit communautaire", *Semaine sociale Lamy*, Nr. 1138, 2003 m. spalio 6 d., p. 6, jį kildina iš 1936 m. birželio 21 d. 40 valandų įstatymo. Kiti, įskaitant A. Johansson ir F. Meyer, *op. cit.*, p. 154, sieja jį su Vichy režimo iniciatyva 1942 m. ir tvirtina, kad neįmanoma pagal nacionalinę teisę pateisinti lygiavertiškumo tvarkos, remiantis Darbo kodekse nustatyta realaus darbo laiko sąvoka (p. 155 ir 156).

51 — F. Morel „Temps de travail — Durée, réduction et aménagement", *ed. Revue fiduciaire*, Paryžius, 2003, p. 58 ir paskesni.

52 — Tokia pati nuomonė išdėstyta D. Gatumel „Le droit du travail en France (principes et approche pratique du droit du travail)", *Édition Francis Lefebvre*, 4 leidimas, Paryžius, 1993, p. 215.

53 — M. Morand, *op. cit.*, p. 6, teigiama, kad Prancūzijos lygiavertiškumo tvarka į tvarką pagal Vokietijos teisę, analizuotą sprendime *Jaeger*, panaši tuo, kad budėjimo laiką prilygina darbui pagal vidutinę reikalingų pasaugų trukmę (p. 8).

54 — Tos pačios nuomonės laikosi F. Morel, *op. cit.*, p. 342; M. Morand, *op. cit.*, p. 144; A. Johansson ir F. Meyer, *op. cit.*, p. 157 ir 158.

tojo vykdomos veiklos intensyvumą, išplaukia iš to, kad Teisingumo Teismas yra nusprendęs, jog darbo laiko sąvoka reikalauja, kad kartu būtų tenkinami visi trys Direktyvos 93/104 2 straipsnio 1 dalyje nustatyti kriterijai. Dėl šio reikalavimo atsiranda dvipolis santykis, kuriuo neleidžiama įtraukti naujų sąvokų ir neatsižvelgiama į darbo santykių raidą. Jis taip pat sukelia kitų problemų, paaiškinamų byloje dalyvaujančių valstybių narių rašytinėse pastabose, nes juo neatsižvelgiama į neaktyvumo darbo metu laikotarpius, juo nepaisoma atlikto darbo rezultato ir ignoruojamos kitos kategorijos, o tai neleidžia įvesti trečiosios, tarpinės arba „pilkosios", laiko rūšies [55].

68. Šis aiškinimas skiriasi nuo to, kurį pateikė generaliniai advokatai bylose *SIMAP* ir *Jaeger*, kuriose buvo siūloma 2 straipsnio 1 dalyje išdėstytus elementus laikyti savarankiškais aspektais.

69. Byloje *Simap* generalinis advokatas A. Saggio tvirtino [56], jog nors 2 straipsnio formuluotė leidžia laikyti, kad apskaičiuojant darbo laiką reikia atsižvelgti tik į laikotarpius, per kuriuos tenkinami visi šiame straipsnyje nurodyti kriterijai, šiame straipsnyje vartojamos netikslios sąvokos verčia manyti priešingai, nes visų trijų kriterijų taikymą sunku suderinti su direktyvos tikslais (34 punktas). Generalinis advokatas taip pat atkreipė dėmesį į praktines kumuliatyvaus taikymo pasekmes (35 punktas).

70. Tokią pačią nuomonę išdėsčiau išvadoje, kurią pateikiau *Jaeger* byloje (28 punktas), nors pažymėjau, kad tik vieno kriterijaus nepakaktų, jog tam tikrus laikotarpius būtų galima skaičiuoti kaip darbo laiką (29 punktas). Įrodinėjau, kad laikotarpiai, kai darbuotojas yra darbo vietoje ir darbdavio žinioje, reiškia darbo laiką net ir tuomet, kai darbuotojas neatlieka savo pareigų, nes darbdavys turi teisę užduotis personalui skirti bet kuriuo metu. Tą patį galima pasakyti apie laikotarpius, kai darbuotojas yra darbe ir vykdo veiklą, tačiau nėra

55 — P. Waquet „Le temps de repos", *Droit social*, 2000, p. 288, nurodo „tiers temps"; taip pat nurodo ir V. J.-E. Ray „Les astreintes, un temps du troisième type", *Droit social*, 1999, p. 250. Tačiau J. Barthélémy „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire", *Droit social*, 2001, p. 78, nurodo „temps gris".

56 — Anot F. Baron „La notion de temps de travail en droit communautaire", *Droit social*, 2001, p. 1098, generalinis advokatas panaudojo „labai tinkamus" argumentus. Tas pats autorius kritikuoja tai, jog Teisingumo Teismas nesivadovavo generalinio advokato išdėstytu požiūriu, kuris buvo priimtinas dėl jo aiškumo, būtent, kad Direktyvos 93/104 tikslas – apsaugoti darbuotojus. Dėl to paties klausimo F. Morel „Travail et repos: quelle articulation entre le droit communautaire et le droit national?", *Droit social*, 2004, p. 143, taip pat palaiko generalinio advokato nuomonę.

darbdavio žinioje, nes savarankiškai siekia konkretaus rezultato, ir apie laikotarpius, kai jis yra darbdavio žinioje bei vykdo savo pareigas, tačiau nėra darbo vietoje (30 punktas) [57].

71. Teisingumo Teismo praktika taip pat sukėlė susirūpinimą Bendrijos teisės aktų leidėjui, kuris nusprendė galiojančias nuostatas pakeisti [58]. Šiuo atžvilgiu pasiūlymu dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/98 [59], siekiama įvesti dvi naujas sąvokas: „budėjimo laiką", kai darbuotojas yra savo darbo vietoje arba kitoje jo darbavio nustatytoje darbo vietoje tam, kad dirbtų savo įprastą darbą ir (arba) vykdytų konkrečią veiklą ir užduotis, susijusias budėjimu (2 straipsnio 1a punktas), ir „neaktyviąją budėjimo laiko dalį", kai darbuotojo buvimo vieta ta pati, tačiau jis neatlieka jokios veiklos ar užduočių, susijusių su budėjimu (2 straipsnio 1b punktas). „Visas budėjimo laikotarpis" laikomas darbo laiku, tačiau „pagal kolektyvines sutartis, kitus susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio, įstatymus ar kitus teisės aktus" neaktyvios tokio laikotarpio dalys „gali būti skaičiuojamos ypatinga tvarka, laikantis maksimalaus savaitės vidutinio darbo laiko, numatyto 6 straipsnyje" (2a straipsnis) [60].

72. Galimybė pagal teisės aktus ar kolektyvines sutartis pripažinti „neaktyvių" laikotarpių tikslų apskaičiavimą apimtų lygiavertiškumo tvarką.

73. Visos šios priežastys verčia mane pakartoti ankstesnėse išvadose ginamą požiūrį ir siūlyti Teisingumo Teismui sąvokas aiškinti laisviau: tam, kad laikas būtų priskiriamas darbo laikui, jis nebūtinai turi tenkinti visus Direktyvos 93/104 2 straipsnio 1 dalyje nurodytus kriterijus, tiesa, vieno kriterijaus nepakaktų.

57 — Anot F. Morel, *op. cit.*, p. 143, šio požiūrio privalumas buvo jo lankstumas ir logiškumas.

58 — Žr. Komisijos komunikatą Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonominių ir socialinių reikalų komitetui, Regionų komitetui ir socialiniams partneriams Bendrijos lygmeniu dėl Direktyvos 93/104 peržiūrėjimo (KOM(2003) 843, galutinis), ypač 3.2 punktą: „Teisingumo Teismo praktikos įtaka" (p. 22 ir 23). Išvadoje dėl komunikato (OL C 302, 2004, p. 74) Europos ekonominių ir socialinių reikalų komitetas „nuostabą, kurią sprendimas kelia ir ES institucijoms, ir valstybėms narėms" aiškina tuo, jog „neatrodo, kad darbo laiko sąvokos (Direktyvoje 93/104) taikymo sritis buvo pakankamai išanalizuota ir aptarta" (3.2.4 punktas).

59 — KOM(2004) 607, galutinis. Aiškinamasis memorandumas nurodo, kad „tam tikrų direktyvos nuostatų išaiškinimas, kurį Teisingumo Teismas pateikė kelių prašymų priimti prejudicinius sprendimus pagal Sutarties 234 straipsnį pagrindu, turėjo didelės įtakos „darbo laiko" sąvokai, taigi – ir esminėms direktyvos nuostatoms. Todėl Komisija buvo tos nuomonės, jog reikia ir tinkama nagrinėti šios teismo praktikos, ypač sprendimų *SIMAP* ir *Jaeger*, kuriuose nuspręsta, jog gydytojo budėjimas, kai jis privalo fiziškai būti ligoninėje, turi būti laikomas darbo laiku", poveikį (3 punktas), atsižvelgiant į tai, jog, kaip posėdyje pripažino Komisijos atstovas, siūlomi pakeitimai atspindi politinę valią valstybėms narėms suteikti didesnę veiksmų laisvę. Šiuo metu Europos Parlamentas yra pakeitęs pasiūlymą pirmajame svarstyme, todėl remiuosi tekstu, šios institucijos patvirtintu 2005 m. gegužės 14 d. (Įstatymo galią turinti Europos Parlamento rezoliucija dėl pasiūlymo dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos, iš dalies keičiančios Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (KOM(2004) 0607–C6-0122/2004–2004/0209(COD)), kurią galima pažiūrėti adresu www.europarl.eu.int.

60 — Šiuo atžvilgiu žr. J. Barthélémy „Temps de travail...", *op. cit.*, p. 77 ir 78.

74. Jeigu Teisingumo Teismas priimtų šį pasiūlymą, poveikis darbo laikui apskaičiuoti būtų tas, kad proporcinga tvarka atitiktų Bendrijos priemonę ir nebereikėtų laukti siūlomų teisės aktų pakeitimų.

75. Mano išdėstyti argumentai nepaneigia to, kad lygiavertiškumo tvarka kelia tam tikrų sunkumų, nes, atsižvelgiant į tai, kad ši tvarka sukuria teisinę fikciją (skirtą laiko, kai darbuotojas paprasčiausia yra darbo vietoje, laukdamas pareigų vykdymo, vertei sumažinti tuo pagrindu, kad manoma, jog šis laikas yra mažiau produktyvus), reikia nustatyti taisykles, reglamentuojančias procentinę dalį, kuria mažinamas darbo laikas.

76. Kita vertus, pernelyg laisvas sąvokų aiškinimas panaikintų jų skirtumus ir susitarimų pailginti darbo dieną atžvilgiu, nors numatytų ribų formaliai būtų laikomasi – nepaisant plataus sąvokų aiškinimo, realus darbo laikas šių ribų neviršytų [61] – iš tikrųjų šios ribos būtų pažeidžiamos ir atitinkamų darbuotojų apsauga atsidurtų pavojuje. Turėdamas tai omenyje, Prancūzijos vyriausybės atstovas posėdyje pripažino, kad direktyvoje numatyta maksimali savaitės riba kartais yra viršijama.

77. Be to, per budėjimą suinteresuotasis asmuo savo laiko, kurį jis praleidžia budėjimo poste, laisvai netvarko. Pagal darbo sutartį jis turi teikti paslaugas vieną ar daugiau kartų, kaip to reikalauja aplinkybės, ir neįmanoma iš anksto žinoti, kiek tokių atvejų bus. Taip pat būna atvejų, kai naktis praeina ramiai, neturint atlikti jokių veiksmų. Būtų sudėtinga daugybę galimybių ir reikšmingų veiksnių sudėti į teisingą, proporcingą formulę.

78. Šiuo atžvilgiu darbo laiko apskaičiavimas išeina už matematinių veiksmų ribų. Darbo laiko sąvoka yra susijusi su silpnesnės šalies apsauga ir sukuria teisinių taisyklių, kurios atspindi nuolatinį darbo sąlygų gerinimą, sistemą. Įtvirtinant lygiaverčius faktorius, atsisakoma protekcionistinio požiūrio ir suteiktos paslaugos vertinamos civilinės teisės požiūriu, o tai lemia materialinę lygybę [62].

79. Pagaliau dėl ribotos Direktyvos 93/104 taikymo srities nepageidautina spręsti kitų prieštaringų klausimų, pavyzdžiui, dėl pro-

61 — F. Favennec-Héry, „Les 35 heures: injonction ou incitation", *Droit social*, 1997, p. 1073 ir paskesni.

62 — Dėl ne visos darbo dienos darbo žr. H. Merino Senovilla, *op. cit.*, p. 173 ir 174.

porcingos tvarkos naudingumo nustatant darbo užmokesčio dydžius [63], apie kurį užsiminta kai kuriose šioje byloje pateiktose rašytinėse pastabose. Teisė reguliuoti atlyginimo skaičiavimo metodus mažiau intensyvaus darbo laikotarpių atžvilgiu neginčijama [64]. Bet kuriuo atveju, kaip minėtose bylose nusprendė Teisingumo Teismas, ekonominės pasekmės netrukdo taikyti Bendrijos taisyklių; direktyvos penkta konstatuojamoji dalis pakankamai aiškiai nurodo, kad „tikslo gerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe neturėtų nusverti grynai ekonominės priežastys".

nuo jų pačių veiksmų, taip užbėgant už akių natūraliai tendencijai dirbti daugiau, kad padidėtų atlyginimas [65]. Nakties darbą reglamentuojančios nuostatos yra griežtesnės ir, be kitų garantijų, darbas turi neviršyti „per parą <...> vidutiniškai aštuonių valandų" (8–11 straipsniai).

81. Direktyvą perkeliančiomis nacionalinėmis nuostatomis galima suteikti aukštesnio lygio apsaugą, kuri turi būti nustatoma visuotiniu, o ne analitiniu vertinimu – taisyklė po taisyklės, – nes kitoks būdas iškreiptų tvarką ir keistų jos požymius.

E — *Bendrijos sąvokų taikymas*

82. Iš tokio požiūrio aišku, kad savaitės darbo laiko sąvoka turi būti visa grindžiama struktūrinio pobūdžio Bendrijos apibrėžimais. Valstybėms narėms negali būti leista pažeidžiant šias sąvokas slapta mažinti savaitės darbo laiką.

80. Direktyva 93/104 nustato maksimalią 48 valandų darbo per septynių dienų laikotarpį ribą (6 straipsnis). Kitos direktyvos nuostatos yra susijusios su poilsio laikotarpiais (3 straipsnis), pertraukomis (4 straipsnis), savaitės poilsiu (5 straipsnis) ir kasmetinėmis atostogomis (7 straipsnis), o tai paaiškinama poreikiu apsaugoti darbuotojus

83. Nors yra kelios nukrypti nuo Bendrijos taisyklių leidžiančios nuostatos [66], nė viena iš

63 — Dėl atitikties šiuo atžvilgiu žr. M. Morand, *op. cit.*, p. 9, ir F. Morel, *op. cit.*, p. 144, kur taip pat teigiama, jog lygiavertiškumo tvarka gali būti taikoma kitose srityse, pavyzdžiui, viršvalandžiai ar kompensuojamasis poilsis. Tie patys autoriai tvirtina, kad pagal Darbo kodekso L. 212-4 straipsnį nebūtina atlyginti už visą lygiavertį laiką ar jį atsižvelgti minimalaus darbo užmokesčio tikslais.

64 — Kaip per posėdį pažymėjo Nyderlandų vyriausybės atstovas, šis klausimas su byla nesusijęs.

65 — P. Waquet „En marge de la loi Aubry: travail effectif et vie personnelle du salarié", *Droit social*, 1998, p. 963–969.

66 — Tokios nukrypti leidžiančios nuostatos gali būti bendros (nustatytos įstatymais ir kitais teisės aktais), kolektyvinės (nustatytos kolektyvinėmis sutartimis) arba individualios (nustatytos darbdavių ir darbuotojų susitarimais) – 17 straipsnis.

jų 2 straipsniui netaikoma, nes valstybės narės neturi jokios diskrecijos keisti šiame straipsnyje išdėstytų nuostatų. Taip pat ir teisė suteikti aukštesnio lygio apsaugą nereiškia, kad valstybės narės gali iškreipti esminius teisės akto elementus.

84. Apibendrinant galima pažymėti, kad „darbo laiko" ir „poilsio laiko" sąvokos yra pagrindiniai apibrėžimai, kurie taikomi bendrai ir turi poveikį kitoms Direktyvos 93/104 nuostatoms. Taigi šios sąvokos nepriklauso nacionalinės teisės aktų leidėjų, kurie turi teisę reguliuoti tam tikrus darbo laiko klausimus, tačiau privalo laikytis esminių Bendrijos teisės akto reikalavimų, dispozicijai.

VI — Išvada

85. Atsižvelgdamas į išdėstytus svarstymus, siūlyčiau Teisingumo Teismui į Prancūzijos *Conseil d'État* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

„1. 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nedraudžia lygiavertiškumo tvarkos, pagal kurią siekiant darbo saugos ir sveikatos apsaugos atsižvelgiama į visą darbuotojo darbo vietoje praleistą laiką, tačiau neaktyvumo laikotarpių metu atliekamam mažiau intesyviam darbui taikomas paskirstymo mechanizmas.

2. Direktyvą 93/104 įgyvendinančios nuostatos visais atvejais turi atitikti jos 2 straipsnyje įtvirtintas sąvokas."