

IV

(Informacje)

INFORMACJE INSTYTUCJI, ORGANÓW I JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH
UNII EUROPEJSKIEJ

KOMISJA EUROPEJSKA

**Komunikat wyjaśniający w sprawie dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady
z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy**

(2017/C 165/01)

SPIS TREŚCI

	<i>Strona</i>
I. Wprowadzenie	4
A. Sprostanie wyzwaniom związanym ze zmianą organizacji pracy	4
B. Istotny zbiór orzecznictwa i dokładny proces przeglądu	5
C. Odnowione zaangażowanie na rzecz wsparcia jasności i pewności prawa	6
D. Przegląd najważniejszych przepisów	7
II. Podstawa prawna i cel dyrektywy	8
III. Zakres stosowania dyrektywy	9
A. Zakres podmiotowy	9
1. Stosowanie przepisów dyrektywy dotyczących „pracowników”	9
2. Stosowanie dyrektywy w przypadku umów równoległych	10
B. Przedmiotowy zakres stosowania – sektory objęte zakresem dyrektywy	11
1. Zasada: dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich sektorów	11
2. Odstępstwo: wyłączenie w wyjątkowych okolicznościach	12
3. Marynarze	12
4. Sektory i pracownicy, wobec których obowiązują przepisy szczególne	13
C. Zakres stosowania przepisów	14
1. Co jest (lub nie jest) objęte zakresem dyrektywy?	14
2. Przepisy minimalne	14
3. Nieobniżanie poziomu ochrony	15

IV.	Definicje	16
A.	Czas pracy i okresy odpoczynku	16
1.	Definicja czasu pracy i okresów odpoczynku	16
2.	Stosowanie definicji określonej w dyrektywie w odniesieniu do konkretnych okresów	18
B.	Pora nocna i pracownik wykonujący pracę w porze nocnej	20
C.	Praca w systemie zmianowym i pracownik wykonujący pracę w systemie zmianowym	21
D.	Pracownik wykonujący pracę w trasie	21
E.	Praca na urządzeniach oddalonych od brzegu	22
F.	Odpowiedni odpoczynek	22
V.	Minimalny wymiar okresów odpoczynku	23
A.	Odpoczynek dobowy	23
B.	Przerwy	24
1.	Czas trwania przerwy	24
2.	Termin przerwy	24
3.	Warunki przerwy	24
4.	Transpozycja do prawa krajowego zobowiązań nałożonych na państwa członkowskie	25
C.	Odpoczynek tygodniowy	25
1.	Minimalny okres odpoczynku tygodniowego wynoszący 35 nieprzerwanych godzin	25
2.	Okres odpoczynku przysługujący w okresie siedmiodniowym („odpoczynek tygodniowy”)	26
3.	Odpoczynek tygodniowy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 14 dni	26
4.	Skrócony okres odpoczynku tygodniowego w pewnych przypadkach	26
VI.	Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy	27
A.	Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy	27
1.	Jaki czas należy wliczyć do maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy?	27
2.	Maksymalny czas pracy określono jako 48 godzin	28
3.	Bezwarunkowe maksimum	28
B.	Maksymalny okres, który można uśrednić	28
1.	Jak długi jest okres rozliczeniowy?	28
2.	Czego nie obejmuje okres rozliczeniowy?	28
3.	Co można uwzględnić w okresie rozliczeniowym?	29
C.	Przepis mający skutek bezpośredni	29
VII.	Coroczny płatny urlop	30
A.	Prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu	30
1.	Minimalny coroczny płatny urlop w wymiarze czterech tygodni	31
2.	Minimalny wymiar urlopu przysługujący wszystkim pracownikom, który nie podlega żadnym warunkom	31
3.	Wynagrodzenie podczas urlopu corocznego	33
4.	Skutek bezpośredni prawa do corocznego płatnego urlopu	33
B.	Uprawnienie do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop	34
1.	Uprawnienie do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego	34

2.	Wysokość ekwiwalentu	35
3.	Uprawnienie do dodatkowego urlopu	35
C.	Współzależność między corocznym płatnym urlopem a innymi rodzajami nieobecności w pracy	35
1.	Urlop macierzyński	36
2.	Urlop rodzicielski i inne rodzaje urlopów chronione prawem Unii	36
3.	Zwolnienie chorobowe	36
4.	Inne rodzaje urlopu na szczeblu krajowym	37
VIII.	Praca w porze nocnej, praca w systemie zmianowym i harmonogram pracy	38
A.	Wymiar czasu pracy w porze nocnej	38
1.	Średni limit dotyczący pracy w porze nocnej	38
2.	Maksymalny limit pracy w porze nocnej związanej ze szczególnym niebezpieczeństwem lub z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym	39
B.	Badania lekarskie pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i przeniesienie do pracy w porze dziennej	40
1.	Prawo do badań lekarskich przysługujące pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej	40
2.	Przeniesienie pracowników wykonujących pracę w porze nocnej do pracy w porze dziennej z powodów zdrowotnych	41
C.	Gwarancje dotyczące pracy w porze nocnej	41
D.	Informowanie o regularnym wykorzystywaniu pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej	42
E.	Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia	42
F.	Harmonogram pracy	43
IX.	Odstępstwa	43
A.	Odstępstwo dotyczące „pracownika autonomicznego”	44
1.	Zakres stosowania odstępstwa dotyczącego „pracowników autonomicznych”	44
2.	Konsekwencje stosowania odstępstwa dotyczącego „pracownika autonomicznego”	45
B.	Odstępstwa wymagające przyznania równoważnego odpoczynku wyrównawczego lub właściwej ochrony	46
1.	Odstępstwo dotyczące „niektórych rodzajów działalności” na podstawie art. 17 ust. 3	46
2.	Odstępstwo dotyczące pracy w systemie zmianowym i przerywanego czasu pracy	48
3.	Odstępstwo dla wszystkich sektorów w drodze układów zbiorowych	48
4.	Wymóg dotyczący przyznania równoważnego odpoczynku wyrównawczego lub – w wyjątkowych okolicznościach – właściwej ochrony	49
5.	Odstępstwa od okresów rozliczeniowych	52
C.	Rezygnacja z maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy	52
1.	Wymóg transpozycji tego przepisu do prawa krajowego	53
2.	Powiązane warunki	53
3.	Konsekwencje skorzystania z klauzuli <i>opt-out</i>	54
D.	Specjalne odstępstwo dotyczące pracowników wykonujących pracę w trasie i zatrudnionych na urządzeniach oddalonych od brzegu	55
1.	Pracownicy wykonujący pracę w trasie	56
2.	Pracownicy zatrudnieni na urządzeniach oddalonych od brzegu	56
E.	Odstępstwo szczególne dotyczące pracowników na pokładach morskich statków rybackich	56
X.	Podsumowanie	58

I. WPROWADZENIE

Dyrektywa w sprawie czasu pracy⁽¹⁾ („dyrektywa” lub „dyrektywa w sprawie czasu pracy”) jest podstawowym składnikiem dorobku prawnego Unii Europejskiej (UE). Stała się ona jednym z fundamentów wymiaru społecznego Europy. Pierwszą dyrektywę w dziedzinie czasu pracy o zasięgu ogólnym przyjęto niemal 25 lat temu.⁽²⁾

W dyrektywie tej ustanowiono indywidualne prawa przysługujące każdemu pracownikowi w UE, a tym samym konkretyzuje ona art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej („Karta”), w którym prawo każdego pracownika do „warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność” oraz do „ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu” zostało uznane za „prawo pierwotne UE”.

W dyrektywie w sprawie czasu pracy ustanowiono bowiem minimalne wymagania higieny i bezpieczeństwa w odniesieniu do organizacji czasu pracy, w związku z okresami dobowego odpoczynku, przerw i odpoczynku tygodniowego, maksymalnym tygodniowym wymiarem czasu pracy, corocznym urlopem wypoczynkowym oraz z aspektami pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym i harmonogramami pracy.

Ograniczenie maksymalnego wymiaru czasu pracy, okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz coroczny płatny urlop wypoczynkowy podlegają, jako prawa gwarantowane w Karcie, art. 52 tego aktu, który stanowi, że: „Wszelkie ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności uznanych w niniejszej Karcie muszą [...] szanować istotę tych praw i wolności. Z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności, ograniczenia mogą być wprowadzone wyłącznie wtedy, gdy są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię lub potrzebom ochrony praw i wolności innych osób”.

A. Sprostanie wyzwaniom związanym ze zmianą organizacji pracy

Sama dyrektywa weszła w życie ponad dwadzieścia lat temu, w społeczeństwie, w którym ogólnie zatrudnienie było bardziej stabilne, organizacja pracy była bardziej unormowana w typowym dniu roboczym w godzinach 9–17, a praca mobilna, zmianowa lub nocna występowała rzadziej niż obecnie.

Od tamtej pory zaszły istotne zmiany w społeczeństwie i gospodarce, takie jak rozwój ICT, zmiany w globalnych łańcuchach wartości, większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy oraz nowe wyzwania demograficzne. Zmiany te wywarły znaczny wpływ na świat pracy. Z upływem lat pojawiły się nowe formy stosunku pracy, odnotowano wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnienia tymczasowego.

Pracownicy w coraz większym stopniu dążą do niezależności, bardziej elastycznego życia zawodowego oraz do dobrostanu w miejscu pracy. Nowe modele biznesowe w globalnych łańcuchach wartości, w których występuje produkcja „dokładnie na czas”, wymagają większej elastyczności, a niekiedy prowadzą do intensyfikacji pracy. W rezultacie zmieniające się środowisko pracy oraz elastyczna organizacja pracy są uznawane za główną siłę napędową zmian w świecie pracy⁽³⁾.

Cyfryzacja prowadzi do wzrostu rozdrobnienia pracy, zarówno pod względem miejsca, jak i czasu. Około 30 % osób zatrudnionych pracuje w wielu miejscach, lecz jedynie 3 % osób wykonuje telepracę, a 8 % pracuje wyłącznie jako pracownicy wykonujący pracę w trasie z wykorzystaniem ICT⁽⁴⁾. Jednocześnie technologia cyfrowa otwiera drogę nowym możliwościom w zakresie monitorowania czasu pracy.

Równocześnie przedsiębiorstwa korzystają z nowych rozwiązań w zakresie czasu pracy, często tworzonych dzięki układom zbiorowym, w celu zaspokojenia ich konkretnych potrzeb⁽⁵⁾. Nowe formy zatrudnienia, takie jak praca mobilna oparta na ICT oraz praca na podstawie portfolio, przynoszą pracownikom znaczne korzyści pod względem elastycznej organizacji czasu pracy, ale jednocześnie wiążą się z zagrożeniami, takimi jak wydłużony czas pracy⁽⁶⁾ oraz ewentualny wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników⁽⁷⁾. Takie rozwiązania są możliwe, ponieważ w dyrektywie w sprawie czasu pracy określono normy minimalne, a celem tej dyrektywy, zgodnie z jej motywem 2, jest „unikanie nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw”.

⁽¹⁾ Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299 z 18.11.2003, s. 9).

⁽²⁾ Dyrektywa Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307 z 13.12.1993, s. 18).

⁽³⁾ Światowe Forum Ekonomiczne – „The Future of Jobs”, 2016 r. 44 % respondentów uznało te czynniki za podstawową siłę napędową zmian w świecie pracy.

⁽⁴⁾ Eurofound, szóste europejskie badanie warunków pracy: sprawozdanie ogólne za 2015 r., s. 62 i 86.

⁽⁵⁾ Eurofound, „New forms of employment”, 2015, s. 49.

⁽⁶⁾ Eurofound, „New forms of employment”, 2015, s. 138.

⁽⁷⁾ Eurofound, „New forms of employment”, 2015, s. 139.

Dążenie do większej elastyczności ze strony pracodawców, w całodobowej, zglobalizowanej i wysoce konkurencyjnej gospodarce, oraz ze strony pracowników, dążących przede wszystkim do osiągnięcia większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, należy pogodzić z zagrożeniami zdrowia i bezpieczeństwa pracowników związanymi z czasem pracy.

Jest to jeden z kilku elementów zapoczątkowanych w 2016 r. przez Komisję Europejską szeroko zakrojonych konsultacji na temat europejskiego filaru praw socjalnych przeprowadzonych z instytucjami UE, państwami członkowskimi, partnerami społecznymi, społeczeństwem obywatelskim i obywatelami.

Potrzeba zapewnienia zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy jest głównym założeniem wniosku Komisji dotyczącego europejskiego filaru praw socjalnych. W trakcie szeroko zakrojonych konsultacji na temat pierwszego zarysu filaru potwierdzono znaczenie organizacji czasu pracy dostosowanej do nowych form pracy i uwzględniającej wymogi zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

W szczególności z uwag dotyczących nowych form pracy, zdrowia i bezpieczeństwa oraz czasu pracy wynika z jednej strony, że pracodawcy potrzebują elastyczności, by wraz ze swoją siłą roboczą reagować na zmieniającą się sytuację gospodarczą, a z drugiej strony – że istnieje potrzeba zachowania zdrowia i bezpieczeństwa pracowników poprzez ochronę przysługującego im prawa do rozsądnego czasu pracy. Inną powracającą kwestią poruszoną w odpowiedziach była potrzeba opracowania ram prawnych i układów zbiorowych między partnerami społecznymi w celu wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz niezależności pod względem organizacji czasu i warunków pracy.

W swej opinii w sprawie rozpoczęcia konsultacji na temat europejskiego filaru praw socjalnych Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny podkreślił potrzebę włączenia do kwestii dłuższego życia zawodowego „podejścia uwzględniającego cykl życia i obejmującego zapewnienie dobrych warunków pracy, w tym politykę w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa oraz czasu pracy”⁽⁸⁾. W rezolucji z dnia 19 stycznia 2017 r. Parlament Europejski wyraźnie przypomniał, że „prawo do zdrowych i bezpiecznych warunków pracy obejmuje także ochronę przed zagrożeniami w miejscu pracy oraz ograniczenia dotyczące czasu pracy i przepisy regulujące minimalny czas odpoczynku i płatny urlop coroczny” oraz „apeluje do państw członkowskich o pełne wdrożenie odpowiednich przepisów”⁽⁹⁾.

Ponadto potrzeba dalszej konsolidacji i wdrażania istniejącego dorobku prawnego była tematem stale powracającym w trakcie konsultacji w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych. Wiele zainteresowanych stron wskazało także potrzebę podniesienia świadomości w zakresie obowiązujących praw socjalnych oraz lepszego wsparcia dla wdrażania na poziomie krajowym.

Z tego względu Komisja przedstawia dwa dokumenty: niniejszy komunikat wyjaśniający („komunikat”) i sprawozdanie z wdrażania dyrektywy⁽¹⁰⁾ przewidziane w jej art. 24. Celem pierwszego z nich jest zwiększenie pewności i jasności prawa, natomiast drugi zawiera analizę aktualnej sytuacji w zakresie transpozycji dyrektywy. Wspólnym celem obu dokumentów jest umożliwienie państwom członkowskim pełniejszego wdrożenia dyrektywy, tak aby przyniosła ona większe korzyści obywatelom, przedsiębiorstwom i organom publicznym.

Niniejsza inicjatywa na rzecz wyjaśnienia i wdrażania dyrektywy w sprawie czasu pracy⁽¹¹⁾ stanowi nieodłączną część realizacji europejskiego filaru praw socjalnych i odpowiada celom Komisji w zakresie skutecznego stosowania, wdrażania oraz egzekwowania prawa Unii, przedstawionym w komunikacie „Prawo Unii: lepsze wyniki dzięki lepszemu stosowaniu”⁽¹²⁾.

B. Istotny zbiór orzecznictwa i dokładny proces przeglądu

Znaczenie tej inicjatywy jest jeszcze bardziej istotne w świetle licznych wykładni dokonanych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej („Trybunał”). Od 1993 r. w ponad 50 wyrokach i postanowieniach Trybunału odniesiono się bowiem do dyrektywy w sprawie czasu pracy oraz interpretowano jej przepisy, włącznie z zakresem oraz ograniczeniami pod względem dopuszczonej w niej elastyczności.

⁽⁸⁾ Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów dotyczącego rozpoczęcia konsultacji w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych, SOC/542-01902-00-03-ac, pkt 3.23.

⁽⁹⁾ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych, 2016/2095(INI).

⁽¹⁰⁾ Sprawozdanie Komisji w sprawie wykonania dyrektywy 2003/88/WE, COM(2017) 254, i sprawozdanie szczegółowe, SWD(2017) 204.

⁽¹¹⁾ Dokument roboczy służb Komisji „Program sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT) oraz 10 priorytetów Komisji” towarzyszący dokumentowi „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Program prac Komisji na 2017 r. Na rzecz Europy, która chroni, wspiera i broni”, SWD/2016/0400 final.

⁽¹²⁾ Komunikat Komisji „Prawo Unii: lepsze wyniki dzięki lepszemu stosowaniu”, C(2016) 8600 (Dz.U. C 18 z 19.1.2017, s. 10).

Orzecznictwo na taką skalę utrudnia państwom członkowskim, pracownikom i pracodawcom oraz innym zainteresowanym stronom, takim jak partnerzy społeczni lub inspekcje pracy i zainteresowani obywatele, dokładne zrozumienie treści oraz zakresu przepisów dyrektywy. Orzecznictwo to ma jednak podstawowe znaczenie dla zapewnienia prawidłowego wdrażania dyrektywy, ponieważ nieporozumienia lub brak świadomości na temat najnowszych zmian w orzecznictwie mogą z kolei doprowadzić do problemów w zakresie zgodności oraz do skarg lub sporów, których można uniknąć.

Niniejszy komunikat następuje po serii nieudanych prób przeglądu dyrektywy przez instytucje UE w latach 2004–2009 i stanowi również punkt kulminacyjny gruntownego procesu przeglądu trwającego od 7 lat.

W jego ramach w 2010 r. przeprowadzono dwuetapowe konsultacje z unijnymi partnerami społecznymi, a także, w latach 2014–2015, konsultacje społeczne i szereg badań zewnętrznych.

W okresie 2010–2012 przegląd był zawieszony ze względu na negocjacje między partnerami społecznymi z różnych branż mające na celu przeprojektowanie w wyważony sposób ram prawnych w dziedzinie czasu pracy, które to negocjacje nie doprowadziły jednak do porozumienia. W 2013 r. Komisja wznowiła proces przeglądu, który objął konsultacje społeczne, szereg badań zewnętrznych i ocenę wariantów działań następczych.

W świetle wszystkich elementów składowych tego procesu jednym z wniosków z przeglądu przeprowadzonego przez Komisję, jest fakt, iż dyrektywa w sprawie czasu pracy nadal jest istotnym instrumentem prawnym. Przeprowadzone konsultacje pokazały, że wiele zainteresowanych stron jest świadomych, iż trudno jest osiągnąć porozumienie w sprawie zmienionej dyrektywy, które uwzględniałoby stanowiska wszystkich stron i byłoby wyważone.

Wnioski z przeglądu potwierdzają jednak występowanie konkretnych wyzwań związanych z wdrażaniem dyrektywy, spowodowanych stale zmieniającymi się modelami organizacji pracy. Wdrażanie dyrektywy w sprawie czasu pracy jest rzeczywiście skomplikowane ze względu na brak jasności w niektórych jej przepisach, w tym odstępstwach, ilość już istniejącego orzecznictwa oraz interakcję przepisów dyrektywy z aktualnymi zmianami w świecie pracy.

C. *Odnowione zaangażowanie na rzecz wsparcia jasności i pewności prawa*

W związku z tym, zgodnie z nowym podejściem Komisji zakładającym „lepsze wyniki dzięki lepszemu stosowaniu”⁽¹³⁾, niniejszy komunikat ma na celu wsparcie skutecznego stosowania, wdrażania oraz egzekwowania obowiązującego prawa Unii oraz pomoc państwom członkowskim i ogółowi społeczeństwa w zapewnianiu skutecznego stosowania prawa Unii.

Cele szczegółowe podejścia są następujące:

- zagwarantowanie organom krajowym większej pewności i jasności w odniesieniu do zobowiązań i elastycznych rozwiązań zawartych w dyrektywie w celu ograniczenia obciążenia i naruszeń;
- pomoc w lepszym stosowaniu przepisów dyrektywy w kontekście nowej i elastycznej organizacji pracy;
- zapewnienie skutecznego egzekwowania zawartych w dyrektywie minimalnych norm obowiązujących w UE, a zatem wsparcie większej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed zagrożeniami związanymi z nadmiernym lub nieodpowiednim czasem pracy oraz nieodpowiednimi okresami odpoczynku, z korzyścią dla obu stron.

Komunikat ma na celu zapewnienie państwom członkowskim i innym zaangażowanym podmiotom jasności i pewności prawa podczas stosowania dyrektywy w sprawie czasu pracy oraz pomoc organom krajowym, prawnikom praktykom i partnerom społecznym w jej wykładni. W tym celu przepisy dyrektywy zostały zebrane w jednym dokumencie, a do ich interpretacji zastosowano orzecznictwo Trybunału.

Ponadto w komunikacie przedstawiono punkt widzenia Komisji w odniesieniu do szeregu aspektów. Komisja oparła się przy tym w jak największym stopniu na istniejącym orzecznictwie i uwzględniła zasady przewodnie w zakresie interpretacji prawa Unii: brzmienie⁽¹⁴⁾, kontekst i cele dyrektywy w sprawie czasu pracy⁽¹⁵⁾. W przypadkach gdy elementy te nie pozwalają uzyskać określonego rezultatu, Komisja stosuje zasadę *in dubio pro libertate*, by

⁽¹³⁾ Komunikat Komisji „Prawo Unii: lepsze wyniki dzięki lepszemu stosowaniu”, C(2016) 8600.

⁽¹⁴⁾ W odniesieniu do brzmienia dyrektywy już na samym początku można wskazać, że – jak zauważyła rzecznik generalna Kokott w swoich uwagach dotyczących sprawy C-484/04 – „w zależności od wersji językowej, jak również w poszczególnych wersjach językowych, sformułowanie różnych przepisów dyrektywy 93/104/WE jest bardzo niejedolite”. Oznacza to, że aby określić zamierzone znaczenie badanych przepisów, podczas analizy przepisów dyrektywy należy uwzględnić nie tylko brzmienie w jednym języku, lecz również brzmienie kilku wersji. Zob. opinia rzecznik generalnej Kokott z dnia 9 marca 2006 r. dotycząca sprawy C-484/04 Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, ECLI:EU:C:2006:166, pkt 62–64.

⁽¹⁵⁾ Zob. opinia rzecznik generalnej Kokott z dnia 9 marca 2006 r. dotycząca sprawy C-484/04, Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, ECLI:EU:C:2006:166, pkt 22.

udzielić wytycznych na temat ewentualnych luk w dyrektywie oraz orzecznictwie w jej sprawie, mając na uwadze cel dyrektywy, jakim jest poprawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy.

Komisja jest zdania, iż jej wytyczne mogą być szczególnie istotne dla państw członkowskich, ponieważ, w swej roli strażniczki Traktatów, ma ona uprawnienia w zakresie monitorowania wdrażania prawa Unii i ostatecznego wszczęcia bądź zamknięcia postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego na podstawie wszystkich przepisów dyrektywy, również tych, w sprawie których nie orzekał jeszcze Trybunał Sprawiedliwości. Informowanie wszystkich państw członkowskich o stanowisku Komisji w sprawie pewnych niejasnych aspektów dyrektywy umożliwi tym państwom uwzględnienie tego stanowiska przy opracowywaniu ich przepisów krajowych.

Jednocześnie Komisja pragnie podkreślić, że komunikat nie jest prawnie wiążący, a jego celem nie jest opracowanie nowych przepisów. Ostateczne uprawnienia w zakresie wykładni prawa Unii należą do Trybunału Sprawiedliwości, który zapewni poszanowanie wykładni Traktatów i ich stosowanie. Z tego względu dodatkowe aspekty dyrektywy, w których zakresie orzecznictwo jest ograniczone lub nieistniejące i co do których Komisja przedstawiła swoje stanowisko, zostały wyraźnie wyodrębnione w postaci akapitów oznaczonych pionowymi liniami.

D. Przegląd najważniejszych przepisów

Jeżeli chodzi o [przedmiotowy zakres stosowania](#), dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich sektorów działalności, w tym sektorów zajmujących się wydarzeniami, które z definicji są nieprzewidywalne, takich jak gaszenie pożarów lub ochrona ludności. Trybunał uznał, że wyłączenie z zakresu stosowania dyrektywy zostało ściśle ograniczone do wyjątkowych zdarzeń, takich jak „katastrofy naturalne lub technologiczne, zamachy, większe wypadki czy inne zdarzenia tego rodzaju” ⁽¹⁶⁾.

Jeżeli chodzi o [definicję czasu pracy](#), Trybunał wydał szczegółowe wytyczne w szczególności w sprawach SIMAP, Jaeger i Dellas ⁽¹⁷⁾. Uznał, że czas spędzony przez pracowników na „dyżurze” należy liczyć w całości jako czas pracy w rozumieniu dyrektywy, jeżeli wymaga się od nich obecności w miejscu pracy, natomiast w przypadku gdy pracownicy muszą być dostępni przez cały czas, lecz nie wymaga się od nich pozostania w miejscu określonym przez pracodawcę, co również nazywa się „czasem gotowości do pracy”, za czas pracy należy uznać wyłącznie czas związany z faktycznym świadczeniem usług.

Jeżeli chodzi o główne przepisy ustanowione w dyrektywie, w komunikacie wspomniano odpowiednie orzecznictwo oraz sprecyzowano różne możliwości ich stosowania wynikające z tekstu samej dyrektywy.

Co ważniejsze, w dyrektywie określono [maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jako 48 godzin](#). Poza podkreśleniem, że całość „czasu pracy” musi być wliczona w ten limit, w komunikacie przypomniano, że limit ten jest średnią, którą można obliczać dla okresu rozliczeniowego wynoszącego do 4 miesięcy nawet w sytuacjach, w których nie mają zastosowania żadne odstępstwa.

Jeżeli chodzi o [coroczny płatny urlop](#), w komunikacie przedstawiono obszernie orzecznictwo Trybunału, obejmujące różne aspekty, począwszy od zobowiązania do przyznania pracownikom prawa do przeniesienia niewykorzystanego corocznego płatnego urlopu w przypadku, gdy nie mieli możliwości skorzystania z tego prawa, na przykład z powodu zwolnienia chorobowego ⁽¹⁸⁾, do wyjaśnienia, że przyznane przez państwa członkowskie dodatkowe okresy corocznego płatnego urlopu powyżej czterech tygodni wymaganych ma mocy dyrektywy mogą podlegać warunkom określonym w prawie krajowym ⁽¹⁹⁾.

W dyrektywie dostępna jest również znaczna liczba [odstępstw](#), które pozwalają uwzględnić szczegółowe wymogi dotyczące określonych działań lub sektorów, jednocześnie chroniąc pracowników przed niekorzystnymi skutkami zbyt długiego czasu pracy oraz nieodpowiedniego odpoczynku. Ze względu na liczbę odstępstw oraz różne regulujące je warunki, stanowią one dość skomplikowany system, w związku z czym Komisja próbuje uściślić warunki stosowania tych odstępstw oraz przepisy i zakres, w jakim stosowanie odstępstw jest dozwolone.

⁽¹⁶⁾ Postanowienie Trybunału (druga izba) z dnia 14 lipca 2005 r., Personalrat der Feuerwehr Hamburg przeciwko Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, pkt 54;

⁽¹⁷⁾ Wyrok Trybunału z dnia 3 października 2000 r., Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) przeciwko Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, pkt 46–52; wyrok Trybunału z dnia 9 września 2003 r., Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, pkt 44–71.

⁽¹⁸⁾ Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 10 września 2009 r., Francisco Vicente Pereda przeciwko Madrid Movilidad SA, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, pkt 19.

⁽¹⁹⁾ Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 24 stycznia 2012 r., Maribel Dominguez przeciwko Centre informatique du Centre Ouest Atlantique i Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33., pkt 47–49; wyrok Trybunału (piąta izba) z dnia 3 maja 2012 r., Georg Neidel przeciwko Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, pkt 34–37.

Na przykład odstępstwo, które można zastosować wobec [pracowników autonomicznych](#), nie jest stosowane automatycznie ani ograniczone do trzech kategorii pracowników wymienionych w stosownym artykule (pracowników zarządzających lub innych osób posiadających autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji, pracowników przedsiębiorstw rodzinnych i pracowników pełniących obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz wspólnotach wyznaniowych), lecz nakłada wymóg, aby czas pracy pracowników, których to odstępstwo dotyczy, nie był mierzony ani ustalany w całości ⁽²⁰⁾ lub aby mógł on być ustalany przez samych pracowników.

Ponadto w odniesieniu do indywidualnego korzystania z klauzuli [opt-out](#), czyli przekroczenia tygodnia pracy ograniczonego do 48 godzin, Komisja również przypomina, że zgoda musi być indywidualna i nie może być zastąpiona zgodą wydaną przez przedstawicieli związku zawodowego, na przykład w kontekście układu zbiorowego ⁽²¹⁾, oraz że należy chronić pracowników przed każdą szkodą, a nie tylko przed zwolnieniem, gdy nie wyrażają oni zgody na klauzulę [opt-out](#) lub cofają swoją zgodę na tę klauzulę.

Jeżeli chodzi o format komunikatu, w miarę możliwości zachowana została kolejność rozdziałów i artykułów dyrektywy. Nie omówiono jednak art. 17 ust. 5 dotyczącego lekarzy stażystów ani art. 24, 25, 26 i 27 dotyczących sprawozdań, przeglądu przepisów w odniesieniu do pracowników na pokładach morskich statków rybackich oraz pracowników zaangażowanych w przewóz pasażerów i uchyleń. Pierwszy z tych artykułów został wyłączony, ponieważ odstępstwa wygasły, a kolejnych artykułów nie omówiono ze względu na ich proceduralny charakter.

II. PODSTAWA PRAWNA I CEL DYREKTYWY

Podstawę poprzedniej dyrektywy w sprawie czasu pracy z 1993 r. ⁽²²⁾ stanowił art. 118a Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską. Umożliwiło to przyjęcie minimalnych wymogów w zakresie stopniowego wdrażania, mając na celu „polepszanie w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników”.

W odpowiedzi na zakwestionowanie stosowania tej podstawy prawnej Trybunał potwierdził, że obejmuje ona wszystkie czynniki, fizyczne lub innego rodzaju, które mogą mieć wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy, w tym niektóre aspekty organizacji czasu pracy. W związku z tym dyrektywa została prawidłowo przyjęta na tej podstawie ⁽²³⁾.

W rezultacie dyrektywa w obecnym brzmieniu, którą uchylono i zastąpiono dyrektywę z 1993 r., została przyjęta przez Parlament Europejski i Radę na podstawie artykułu zastępującego art. 137 ust. 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską ⁽²⁴⁾. W artykule tym dopuszczono możliwość przyjmowania dyrektyw ustanawiających minimalne wymogi z myślą o polepszaniu w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Oprócz poszerzenia zakresu stosowania dyrektywy oraz usunięcia obowiązującego wcześniej przepisu, zgodnie z którym cotygodniowy czas przerwy w pracy powinien „w zasadzie obejmować niedzielę”, przepisy obecnie obowiązującej dyrektywy w sprawie czasu pracy zostały opracowane w sposób zasadniczo identyczny z przepisami poprzednich dyrektyw z lat 1993 i 2000 ⁽²⁵⁾. Z tego powodu w przedstawionych w komunikacie analizach uwzględniono – w stosownych przypadkach – odpowiedzi Trybunału na kwestie, o których mowa w poprzednich dyrektywach. O ile nie stwierdzono inaczej, przepisy przedstawione w niniejszym komunikacie pochodzą zatem z dyrektywy 2003/88/WE w jej obecnie obowiązującym brzmieniu. W razie potrzeby poczyniono odniesienia do poprzednich tekstów ⁽²⁶⁾.

⁽²⁰⁾ Wyrok Trybunału (trzecia izba) z dnia 7 września 2006 r., Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, pkt 20; wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 14 października 2010 r. Union syndicale Solidaires Isère przeciwko Premier ministre i innym, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, pkt 41.

⁽²¹⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 74; wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller i Matthias Döbele przeciwko Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV., ECLI:EU:C:2004:584, pkt 80.

⁽²²⁾ Dyrektywa 93/104/WE.

⁽²³⁾ Wyrok Trybunału z dnia 12 listopada 1996 r., Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej przeciwko Radzie Unii Europejskiej, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, pkt 15–49; wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 93.

⁽²⁴⁾ Obecnie art. 153 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

⁽²⁵⁾ Wyrok Trybunału (trzecia izba) z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, pkt 22; wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 25 listopada 2010 r., Günter Fuß przeciwko Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, pkt 32; postanowienie Trybunału (szósta izba) z dnia 4 marca 2011 r., Nicușor Grigore przeciwko Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, pkt 39.

⁽²⁶⁾ Celem niniejszego komunikatu wyjaśniającego pozostaje jednak przedstawienie aktualnej sytuacji w zakresie obowiązującego tekstu, w związku z czym zmienione przepisy nie będą rozpatrywane, chyba że mają znaczenie dla zmian sytuacji. Ma to miejsce przede wszystkim w przypadku przepisu, w którym ustalono, że cotygodniowy okres odpoczynku powinien zwykle wypadać w niedzielę, oraz w odniesieniu do wyłączenia sektorów transportu z zakresu stosowania dyrektywy, które jako takie już nie istnieją.

Zgodnie z podstawą prawną dyrektywy jej celem określonym w art. 1 ust. 1 oraz w szeregu motywów⁽²⁷⁾ jest ustanowienie „minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy”.

Podstawa prawna i cel dyrektywy są zasadami przewodnimi w jej wykładni dokonywanej przez Trybunał i muszą zatem być uwzględniane. Ponadto zgodnie z motywem 4 dyrektywy, w którym stwierdzono, że „poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym”, Trybunał odmówił uwzględnienia konsekwencji gospodarczych i organizacyjnych podniesionych przez państwa członkowskie w odniesieniu do kwestii, czy czas spędzony jako czas dyżuru kwalifikuje się jako czas pracy⁽²⁸⁾.

III. ZAKRES STOSOWANIA DYREKTYWY

A. Zakres podmiotowy

1. Stosowanie przepisów dyrektywy dotyczących „pracowników”

Chociaż dyrektywa nie zawiera konkretnego artykułu, w którym określono zakres podmiotowy, w jej przepisach operacyjnych występuje odniesienie do „pracownika” (często do „jakiegokolwiek pracownika” lub „każdego pracownika”).

Pojęcie „pracownika” nie zostało zdefiniowane w samej dyrektywie. W dokumencie towarzyszącym wnioskowi dotyczącemu dyrektywy z 1993 r. w sprawie czasu pracy⁽²⁹⁾ zasugerowano, by zastosowanie miała definicja określona w dyrektywie 89/391/EWG⁽³⁰⁾, tj. „każda osoba zatrudniona przez pracodawcę, włącznie z osobami prowadzącymi szkolenie i praktyki, wyłączając pomoce domowe”. Trybunał odrzucił jednak ten wniosek, uzasadniając, że w samej dyrektywie w sprawie czasu pracy nie pojawia się żadne odniesienie do tego przepisu dyrektywy 89/391/EWG. Trybunał wykluczył również stosowanie definicji pochodzącej z prawa krajowego lub praktyk krajowych⁽³¹⁾.

Trybunał stwierdził natomiast, że pojęcie to nie może być różnie interpretowane w zależności od przepisów krajowych, lecz że ma ono samodzielne znaczenie na gruncie prawa Unii Europejskiej. Trybunał uznał, że pojęcia „pracownika” nie można interpretować w sposób zawężający⁽³²⁾ i stwierdził, że pojęcie to „musi być definiowane w oparciu o obiektywne kryteria, które charakteryzują stosunek pracy, z uwzględnieniem praw i obowiązków zainteresowanej osoby. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie”⁽³³⁾. Trybunał powiązał zatem wykładnię pojęcia „pracownika” do celów dyrektywy 2003/88/WE z definicją ustaloną w orzecznictwie w kontekście swobodnego przepływu pracowników określonego w art. 45 Traktatu.

Trybunał twierdzi, że „w ramach dokonania kwalifikacji w świetle pojęcia »pracownika« sąd krajowy, do którego zadań to należy, powinien oprzeć się na obiektywnych kryteriach i dokonać całościowej oceny wszystkich okoliczności rozpatrywanej sprawy, które mają związek z daną działalnością i stosunkiem pomiędzy stronami”⁽³⁴⁾.

Trybunał wydał jednak wytyczne dotyczące stosowania tych kryteriów i stwierdził, że kategoria „pracownika” w ramach prawa Unii jest niezależna od kategorii krajowej⁽³⁵⁾. Stwierdził na przykład, że pracowników podmiotu prawa publicznego zalicza się do kategorii „pracowników” niezależnie od faktu, że posiadają status urzędnika służby cywilnej⁽³⁶⁾. Trybunał uzasadnił również, że zakresem pojęcia „pracowników” objęci są również pracownicy okazjonalni i sezonowi, którzy zawarli umowy na czas określony i którzy nie podlegają niektórym przepisom krajowego kodeksu

⁽²⁷⁾ Zob. w szczególności motywy 2 i 4.

⁽²⁸⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 66–67.

⁽²⁹⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295, uzasadnienie, s. 3.

⁽³⁰⁾ Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1).

⁽³¹⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 27.

⁽³²⁾ Postanowienie Trybunału (piąta izba) z dnia 7 kwietnia 2011 r., Dieter May przeciwko AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, pkt 21.

⁽³³⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 28.

⁽³⁴⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 29.

⁽³⁵⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 30.

⁽³⁶⁾ Postanowienie w sprawie C-519/09, dz.cyt., pkt 25–26.

pracy⁽³⁷⁾. Trybunał orzekł również, że pojęcie „pracownika” może obejmować osobę przyjętą do ośrodka pomocy przez pracę niezależnie od produktywności danej osoby, pochodzenia środków na wynagrodzenie czy ograniczonej wysokości wynagrodzenia⁽³⁸⁾.

Status osoby w świetle prawa krajowego nie jest kryterium decydującym o obowiązywaniu dyrektywy w sprawie czasu pracy. Wręcz przeciwnie, możliwość zastosowania tej dyrektywy będzie zależeć od tego, czy dana osoba kwalifikuje się jako „pracownik” zgodnie z definicją „pracownika” zawartą w unijnym orzecznictwie. Podstawę kwalifikacji stanowią konkretne aspekty organizacji pracy danej osoby, w szczególności, czy osoba ta wykonuje efektywną i rzeczywistą pracę pod kierunkiem i nadzorem innej osoby oraz czy wykonuje tę pracę w zamian za wynagrodzenie.

To z kolei oznacza, że niektóre osoby kwalifikowane jako „samozatrudnione” w świetle prawa krajowego mogłyby jednak zostać zaliczone przez Trybunał Sprawiedliwości do kategorii „pracowników” do celów stosowania dyrektywy w sprawie czasu pracy⁽³⁹⁾. Trybunał orzekł już bowiem, że „kwalifikacja jako »usługodawcy« prowadzącego działalność na własny rachunek w rozumieniu prawa krajowego nie wyklucza, iż daną osobę należy kwalifikować jako »pracownika« w rozumieniu prawa Unii, jeżeli jej niezależność jest wyłącznie fikcyjna i służy w ten sposób ukryciu prawdziwego stosunku pracy”⁽⁴⁰⁾. Trybunał wskazał na następujące okoliczności jako na możliwe wskaźniki kwalifikacji jako „pracownika”: dana osoba działa pod kierownictwem swojego pracodawcy, jeśli chodzi w szczególności o jej swobodę wyboru godzin i miejsca pracy oraz zadań wykonywanych w ramach pracy⁽⁴¹⁾, nie ponosi ona ryzyka gospodarczego tego pracodawcy⁽⁴²⁾ i jest zintegrowana z przedsiębiorstwem wspomnianego pracodawcy podczas trwania stosunku pracy⁽⁴³⁾.

Chociaż do tej pory nie istnieje szczególne orzecznictwo dotyczące sytuacji – pod kątem dyrektywy w sprawie czasu pracy – „wolontariuszy”, „uczestników szkolenia” lub osób zatrudnionych w oparciu o umowę zerogodzinową lub cywilnoprawną, przeprowadzenie takiej samej oceny w oparciu o przedstawione powyżej kryteria mogłoby doprowadzić do sytuacji, w której za pracowników, a zatem za osoby objęte dyrektywą w sprawie czasu pracy, można uznać osoby objęte dowolną formą stosunków umownych.

2. Stosowanie dyrektywy w przypadku umów równoległych

W dyrektywie w sprawie czasu pracy określono minimalne wymogi dotyczące „pracowników”. Nie stwierdzono w niej jednak wyraźnie, czy w przepisach dyrektywy określono bezwzględne wartości graniczne w przypadku umów równoległych zawartych z jednym pracodawcą lub większą ich liczbą lub czy też mają one zastosowanie oddzielnie w odniesieniu do każdego stosunku pracy. Trybunał nie musiał jeszcze wydać orzeczenia w tej sprawie.

W myśl poprzednich sprawozdań⁽⁴⁴⁾ Komisja jest zdania, że w świetle celu dyrektywy, jakim jest poprawa zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, średni tygodniowy wymiar czasu pracy oraz dobowe i tygodniowe okresy odpoczynku powinny obowiązywać w miarę możliwości w przeliczeniu na pracownika. Uwzględniając potrzebę pełnego osiągnięcia celu dyrektywy w sprawie czasu pracy, jakim jest ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednie mechanizmy monitorowania i egzekwowania.

Można również wskazać, że zgodnie z zakresem stosowania dyrektywy [przedstawionym powyżej](#) dyrektywa ta nie ma zastosowania do stosunków, w których dana osoba nie zalicza się do kategorii „pracowników” na mocy prawa Unii. Przykładowo oznacza to, że czas pracy „wolontariuszy” lub osób „samozatrudnionych”, których nie zalicza się do kategorii pracowników, nie byłby objęty zakresem stosowania dyrektywy.

⁽³⁷⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 30–32.

⁽³⁸⁾ Wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 26 marca 2015 r., Gérard Fenoll przeciwko Centre d'aide par le travail „La Jouvène” i Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, pkt 29–41.

⁽³⁹⁾ Zob. przez analogię wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 4 grudnia 2014 r., FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, pkt 35–37.

⁽⁴⁰⁾ Wyrok w sprawie C-413/13, dz.cyt., pkt 35.

⁽⁴¹⁾ Wyrok Trybunału z dnia 13 stycznia 2004 r., Debra Allonby przeciwko Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional i Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, pkt 72.

⁽⁴²⁾ Wyrok Trybunału z dnia 14 grudnia 1989 r., The Queen przeciwko Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Aegate Ltd., C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, pkt 36.

⁽⁴³⁾ Wyrok Trybunału (szósta izba) z dnia 16 września 1999 r., Postępowanie karne przeciwko Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV i Adia Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, pkt 26.

⁽⁴⁴⁾ Sprawozdanie Komisji w sprawie stanu wdrażania dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, COM(2000) 787 final; sprawozdanie Komisji w sprawie wykonania przez państwa członkowskie dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy i dokument towarzyszący, COM(2010) 802 final i SEC (2010) 1611 final.

B. Przedmiotowy zakres stosowania – sektory objęte zakresem dyrektywy

1. Zasada: dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich sektorów

Art. 1 dyrektywy w sprawie czasu pracy stanowi, że:

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

Art. 2 dyrektywy 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, do którego nawiązano, stanowi, że:

„1. Niniejsza dyrektywa będzie miała zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp.).

2. Niniejsza dyrektywa nie będzie miała zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów – w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, takiej jak siły zbrojne czy policja, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną.

W powyższych wypadkach bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników powinny być zapewnione w sposób możliwie jak najszerzy, z uwzględnieniem zasad i celów niniejszej dyrektywy”.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału, w którym uwzględniono cel dyrektywy, jakim jest poprawa zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy, oraz brzmienie art. 2 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, zakres stosowania dyrektywy w sprawie czasu pracy musi być interpretowany szeroko ⁽⁴⁵⁾.

W rezultacie wyłączenie z zakresu stosowania określonego w art. 2 ust. 2 dyrektywy 89/391/EWG należy interpretować wąsko ⁽⁴⁶⁾ oraz w sposób „ograniczający jej zakres do tego, co jest absolutnie niezbędne do ochrony interesów, które zezwala chronić państwu członkowskiemu” ⁽⁴⁷⁾.

W rzeczywistości Trybunał orzekł, że wyłączenie to nie ma zastosowania do sektorów działalności branż pod uwagę jako całość. Jedynym jego celem jest zapewnienie „właściwego funkcjonowania służb niezbędnych do ochrony bezpieczeństwa, zdrowia, jak również porządku publicznego w wypadkach o wyjątkowej sile i skali – na przykład katastrofach – które odznaczają się tym, że mogą narazić pracowników na niebagatelne ryzyko dotyczące ich bezpieczeństwa lub zdrowia oraz że z uwagi na ich cechy charakterystyczne nie można zaplanować czasu pracy załóg interwencyjnych i ratowniczych” ⁽⁴⁸⁾.

Trybunał stwierdził, że chociaż niektóre służby muszą liczyć się z wystąpieniem wydarzeń, które nie są przewidywalne z definicji, to jednak praca wykonywana w ramach tych usług w normalnych okolicznościach, jak również odpowiadająca zadaniom przypisanym takim usługom może być jednak zorganizowana z wyprzedzeniem, w tym również w odniesieniu do godzin pracy personelu oraz zapobiegania ryzyku dotyczącemu bezpieczeństwa lub zdrowia ⁽⁴⁹⁾.

W rezultacie wyłączenie z zakresu stosowania nie zależy od tego, czy pracownicy należą do jednego z sektorów, o których mowa w dyrektywie 89/391/EWG. Zależy to raczej od szczególnego charakteru określonych poszczególnych zadań wykonywanych przez pracowników tych sektorów. Biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia skutecznej ochrony społeczeństwa, zadania takie uzasadniają wyjątek od przepisów określonych w tej dyrektywie.

W związku z tym dyrektywa w sprawie czasu pracy ma zastosowanie do działań sił zbrojnych, policji, czy usług związanych z ochroną cywilną. Ma ona również zastosowanie do innych szczególnych działań służby cywilnej, o ile wykonywane są w normalnych warunkach.

⁽⁴⁵⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 34; wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 22.

⁽⁴⁶⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 35; postanowienie Trybunału (szósta izba) z dnia 3 lipca 2001 r., Confederación Intersindical Galega (CIG) przeciwko Servicio Galego de Saúde (Sergas), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, pkt 29; wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 52; postanowienie w sprawie C-52/04, dz.cyt., pkt 42; wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 12 stycznia 2006 r., Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Królestwu Hiszpanii, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, pkt 22; wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 24.

⁽⁴⁷⁾ Postanowienie w sprawie C-52/04, dz.cyt., pkt 44; Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 54; wyrok w sprawie C-132/04, dz.cyt., pkt 23.

⁽⁴⁸⁾ Postanowienie w sprawie C-52/04, dz.cyt., pkt 45; wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 55.

⁽⁴⁹⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 57; postanowienie w sprawie C-52/04, dz.cyt., pkt 46;

W swoim orzecznictwie Trybunał orzekł, że dyrektywa ma zastosowanie do działań zespołów pierwszej pomocy oraz personelu medycznego i pielęgniarskiego świadczącego usługi w zespołach pierwszej pomocy⁽⁵⁰⁾. Ma ona również zastosowanie do służb, których zadanie polega na reagowaniu na sytuacje nadzwyczajne, takich jak personel medyczny i pielęgniarski w zespołach pierwszej pomocy i w innych służbach reagujących na sytuacje nadzwyczajne poza szpitalem⁽⁵¹⁾, pracownicy służby ratownictwa medycznego⁽⁵²⁾, siły interwencyjne publicznej straży pożarnej⁽⁵³⁾, policja gminna⁽⁵⁴⁾ lub personel administracji publicznej niebędący osobami cywilnymi, w przypadku gdy ich obowiązki są wykonywane w normalnych warunkach⁽⁵⁵⁾.

2. Odstępstwo: wyłączenie w wyjątkowych okolicznościach

Niemniej jednak wyłączenie z zakresu stosowania dyrektywy istnieje, a Trybunał wyjaśnił, że dopuściłby stosowanie wyłączeń wyłącznie w przypadkach „wyjątkowych zdarzeń, kiedy prawidłowy przebieg środków mających zapewnić ochronę społeczeństwa w sytuacji poważnego zbiorowego niebezpieczeństwa wymaga, by personel, który ma stawić czoło zdarzeniu tego rodzaju, dał absolutne pierwszeństwo celowi, do jakiego zmierzają te środki, tak by cel ten mógł być osiągnięty”⁽⁵⁶⁾.

Miałoby to miejsce w przypadku „katastrof naturalnych lub technologicznych, zamachów, większych wypadków czy innych zdarzeń tego rodzaju, których ciężar i rozmiar wymaga podjęcia niezbędnych środków dla ochrony życia, zdrowia, a także bezpieczeństwa zbiorowości i których prawidłowa realizacja byłaby zagrożona, gdyby wszystkie reguły sformułowane w dyrektywie 89/391 i dyrektywie 93/104 [dyrektywa w sprawie czasu pracy] musiały być przestrzegane”⁽⁵⁷⁾.

Wyłączenie interpretowane przez Trybunał wynika z art. 2 ust. 2 dyrektywy 89/391/EWG. W dyrektywie tej stwierdzono, że „niniejsza dyrektywa nie będzie miała zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów — w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej” (podkreślenie dodane przez Komisję).

Komisja uważa, że czynnikiem decydującym powinien być charakter wykonywanych przez pracowników działań podczas prowadzenia „działalności publicznej i społecznej” mającej na celu zapewnienie porządku i bezpieczeństwa publicznego⁽⁵⁸⁾, a nie sam fakt istnienia pracodawcy z sektora publicznego czy interwencji publicznej w zakresie finansowania lub organizacji odpowiedniej działalności.

Chociaż Trybunał nie wydał jeszcze orzeczenia w tej sprawie, wydaje się, że nieuzasadnione byłoby, aby w przypadku przytoczonych powyżej wyjątkowych zdarzeń tymczasowo udzielić wyłączenia jedynie pracownikom sektora publicznego, a nadal wymagać ścisłego przestrzegania przepisów dyrektywy od pracowników sektora prywatnego, na przykład pracowników w szpitalach prywatnych.

Niezależnie od okoliczności Trybunał podkreślił, że nawet w przypadku gdy dyrektywa nie jest stosowana w wyjątkowych sytuacjach, wymaga ona „od właściwych władz zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników »w sposób możliwie jak najszerszy«”⁽⁵⁹⁾.

3. Marynarze

Art. 1 ust. 3 dyrektywy stanowi, że:

„[...] Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do marynarzy, określonych w dyrektywie 1999/63/WE, bez uszczerbku dla przepisów art. 2 ust. 8 niniejszej dyrektywy [...]”.

A *contrario* przepis ten oznacza, że zasadniczo dyrektywa w sprawie czasu pracy ma zastosowanie do marynarzy nieobjętych zakresem stosowania dyrektywy Rady 1999/63/WE⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁰⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 41.

⁽⁵¹⁾ Wyrok w sprawie C-241/99, dz.cyt., pkt 30.

⁽⁵²⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 63.

⁽⁵³⁾ Postanowienie w sprawie C-52/04, dz.cyt., pkt 52; wyrok w sprawie C-429/09, dz.cyt., pkt 57.

⁽⁵⁴⁾ Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 21 października 2010 r., Antonino Accardo i in. przeciwko Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, pkt 39.

⁽⁵⁵⁾ Wyrok w sprawie C-132/04, dz.cyt., pkt 25–38.

⁽⁵⁶⁾ Postanowienie w sprawie C-52/04, dz.cyt., pkt 53; wyrok w sprawie C-132/04, dz.cyt., pkt 26.

⁽⁵⁷⁾ Postanowienie w sprawie C-52/04, dz.cyt., pkt 54; wyrok w sprawie C-132/04, dz.cyt., pkt 27.

⁽⁵⁸⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 36.

⁽⁵⁹⁾ Postanowienie w sprawie C-52/04, dz.cyt., pkt 56; wyrok w sprawie C-132/04, dz.cyt., pkt 28.

⁽⁶⁰⁾ Dyrektywa Rady 1999/63/WE z dnia 21 czerwca 1999 r. dotycząca Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST) (Dz.U. L 167 z 2.7.1999, s. 33).

W tej ostatniej dyrektywie ustanowiono minimalne normy czasu pracy marynarzy. Zgodnie z klauzulą 1 w załączniku do dyrektywy 1999/63/WE ma ona zastosowanie do „marynarzy na pokładzie każdego statku pełnomorskiego, niezależnie od tego, czy jest on własnością publiczną, czy prywatną, który jest zarejestrowany na terytorium państwa członkowskiego i który bierze udział w działalności handlowej na morzu”, a zgodnie z definicją w klauzuli 2 marynarz „oznacza każdą osobę zatrudnioną, zaangażowaną do pracy lub pracującą w jakimkolwiek charakterze na statku, do którego ma zastosowanie niniejsza umowa”.

W rezultacie pracownicy na pokładzie statków, które zwykle nie biorą udziału „w działalności handlowej na morzu”, nie zostaliby objęci zakresem stosowania dyrektywy 1999/63/WE. W świetle przytoczonego powyżej brzmienia art. 1 ust. 3 Komisja uważa, że tacy pracownicy są objęci zakresem stosowania dyrektywy w sprawie czasu pracy.

4. Sektory i pracownicy, wobec których obowiązują przepisy szczególne

Art. 14 dyrektywy stanowi również, że

„Niniejszej dyrektywy nie stosuje się, jeżeli inne instrumenty Wspólnoty zawierają bardziej szczegółowe wymagania dotyczące organizacji czasu pracy w odniesieniu do niektórych zawodów lub niektórych rodzajów działalności zawodowej”.

Na podstawie obowiązujących instrumentów unijnych dyrektywa w sprawie czasu pracy nie ma zastosowania w przypadku, gdy istnieje więcej wymogów szczegółowych. Dotyczy to takich przypadków, jak:

— *młodzi pracownicy*

Dyrektywa Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych ⁽⁶¹⁾

— *lotnictwo cywilne*

Dyrektywa Rady 2000/79/WE z dnia 27 listopada 2000 r. dotycząca Europejskiego porozumienia w sprawie organizacji czasu pracy personelu pokładowego w lotnictwie cywilnym, zawartego przez Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA), Stowarzyszenie Linii Lotniczych Regionów Europy (ERA) i Międzynarodowe Stowarzyszenie Przewoźników Lotniczych (IACA) ⁽⁶²⁾

— *transport drogowy*

Dyrektywa 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego ⁽⁶³⁾ i rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 ⁽⁶⁴⁾

— *kolej transgraniczna*

Dyrektywa Rady 2005/47/WE z dnia 18 lipca 2005 r. w sprawie umowy między Stowarzyszeniem Kolei Europejskich (CER) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie uczestniczących w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym ⁽⁶⁵⁾

— *transport śródlądowy*

Dyrektywa Rady 2014/112/UE z dnia 19 grudnia 2014 r. wykonująca Umowę europejską dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy w transporcie śródlądowym, zawartą przez Europejskie Stowarzyszenie Żeglugi Śródlądowej (EBU), Europejską Organizację Kapitanów (ESO) i Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF) ⁽⁶⁶⁾

Podobnie jak w przypadku marynarzy, należy powrócić do dokładnego zakresu stosowania tych dyrektyw, ponieważ nawet w sektorach, których te dyrektywy dotyczą, niektórzy pracownicy mogliby zostać wyłączeni z zakresu ich stosowania, a w związku z tym byłoby objęci ogólnymi przepisami dyrektywy w sprawie czasu pracy.

⁽⁶¹⁾ Dz.U. L 216 z 20.8.1994, s. 12.

⁽⁶²⁾ Dz.U. L 302 z 1.12.2000, s. 57.

⁽⁶³⁾ Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 35.

⁽⁶⁴⁾ Dz.U. L 102 z 11.4.2006, s. 1.

⁽⁶⁵⁾ Dz.U. L 195 z 27.7.2005, s. 15.

⁽⁶⁶⁾ Dz.U. L 367 z 23.12.2014, s. 86.

C. Zakres stosowania przepisów

1. Co jest (lub nie jest) objęte zakresem dyrektywy?

Jak wskazano w art. 1 ust. 2 dyrektywy w sprawie czasu pracy, ma ona zastosowanie do:

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

A *contrario* oznacza to, że „przepisowy” czas pracy pracowników, tj. zgodna z prawem długość tygodnia pracy, po przekroczeniu której pracodawcy często muszą płacić wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nie jest regulowany przepisami dyrektywy i decyzję w tej sprawie pozostawiono państwom członkowskim, przy czym muszą one przestrzegać maksymalnego limitu średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy określonego w art. 6 dyrektywy (zob. rozdział VI).

W dyrektywie w sprawie czasu pracy nie uwzględniono również kwestii wynagrodzenia, w tym poziomu wynagrodzenia oraz sposobów wynagrodzenia i różnych stawek płac, które można określić na szczeblu krajowym⁽⁶⁷⁾. Trybunał uznał, że wynikało to jasno zarówno z celu, jak i z brzmienia przepisów dyrektywy. Jest to również jednoznaczny skutek art. 153 ust. 5 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁽⁶⁸⁾. Jedynym wyjątkiem od tej zasady uznanym przez Trybunał jest kwestia wynagrodzenia, które musi zostać zapewnione w okresie urlopu corocznego pracownika (zob. rozdział VII).

2. Przepisy minimalne

Zgodnie z jej podstawą prawną w dyrektywie w sprawie czasu pracy ustanowiono minimalne normy w wymienionych powyżej obszarach. Przepisy minimalne mają na celu zapewnienie „siatki bezpieczeństwa” w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, których ta dyrektywa dotyczy⁽⁶⁹⁾. Przepisy te są wiążące dla państw członkowskich, które mają obowiązek zapewnić transpozycję wspomnianych minimalnych norm do ich krajowego porządku prawnego. Minimalny charakter przepisów dyrektywy oznacza jednak również, że nie uniemożliwia państwom członkowskim zastosowania lub wprowadzenia przepisów krajowych, które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Aspekt ten został szczegółowo wskazany w art. 15 dyrektywy:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo państwa członkowskiego do stosowania lub wprowadzenia bardziej korzystnych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników lub na prawo do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników”.

To z kolei oznacza, że jeżeli pracownicy korzystają z dodatkowej ochrony w ramach prawa krajowego, państwa członkowskie decydują o jej warunkach, a wykładnie dokonane przez Trybunał w odniesieniu do przepisów dyrektywy nie mają zastosowania do przepisów, na mocy których przyznano większą ochronę na szczeblu krajowym.

W przypadku gdy państwa członkowskie korzystają z tej możliwości wdrożenia lub zastosowania przepisów zapewniających większą ochronę, przestrzeganie zasad ustanowionych na mocy tej dyrektywy powinno być sprawdzane w porównaniu jedynie z ograniczeniami ustalonymi w tej dyrektywie. „Państwa członkowskie” są nadal zobowiązane do „zagwarantowania przestrzegania każdego z minimalnych wymagań ustalonych w tej dyrektywie”⁽⁷⁰⁾.

⁽⁶⁷⁾ Postanowienie Trybunału (piąta izba) z dnia 11 stycznia 2007 r., Jan Vorel przeciwko Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, pkt 32–35; wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 48–49; postanowienie w sprawie C-258/10, dz.cyt., pkt 81.

⁽⁶⁸⁾ Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 1 grudnia 2005 r., Abdelkader Dellas i in. przeciwko Premier ministre i Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, pkt 38–39.

⁽⁶⁹⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295., dz.cyt., s. 3.

⁽⁷⁰⁾ Wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 53.

3. Nieobniżanie poziomu ochrony

Jak wskazano powyżej, w dyrektywie ustanowiono minimalne przepisy, które państwa członkowskie muszą transponować do prawa krajowego.

Chociaż państwa członkowskie mają swobodę, jeżeli chodzi o sposób transponowania i wdrażania tych przepisów, art. 23 dyrektywy stanowi, że:

„Bez uszczerbku dla prawa państw członkowskich do tworzenia w świetle zmieniających się okoliczności innych przepisów ustawowych, wykonawczych lub umownych w odniesieniu do czasu pracy, tak długo jak minimalne wymagania przewidziane w niniejszej dyrektywie są spełnione, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy nie stanowi odpowiedniej podstawy do zmniejszania ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom”.

Chociaż Trybunał nie miał sposobności wydania orzeczenia w sprawie tego przepisu w kontekście dyrektywy w sprawie czasu pracy, wydał orzeczenie w odniesieniu do podobnego przepisu dyrektywy w sprawie pracy na czas określony ⁽⁷¹⁾, tj. klauzuli 8 pkt 3 w następującym brzmieniu: „Wykonanie niniejszego porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu niniejszego porozumienia”.

W tym kontekście Trybunał orzekł, że – biorąc pod uwagę cel porozumienia, jakim jest poprawa warunków życia i pracy pracowników objętych zakresem porozumienia – klauzuli tej nie należy interpretować wąsko ⁽⁷²⁾.

Trybunał wskazał również dwa kryteria, które należy zbadać w odniesieniu do tej klauzuli ⁽⁷³⁾:

- zaistnienie obniżenia „ogólnego poziomu ochrony” oraz
- fakt, że wspomniane obniżenie musi pozostawać w związku w wykonywaniem porozumienia.

Chociaż Trybunał stwierdził, że na sądach krajowych spoczywa obowiązek stwierdzenia zaistnienia obniżenia ochrony pracowników ⁽⁷⁴⁾, uznał on jednak, w świetle pierwszego kryterium, fakt, że obniżenie dotyczy „ogólnego poziomu ochrony” oznacza, że jedynie „obniżenie ochrony w zakresie mogącym wpłynąć na uregulowanie krajowe [...] może być objęte zakresem zastosowania” tego przepisu ⁽⁷⁵⁾.

W odniesieniu do drugiego kryterium Trybunał uznał, że związek z „wykonaniem” porozumienia nie ogranicza się do pierwotnej transpozycji dyrektywy do prawa krajowego, lecz obejmuje również „wszystkie środki krajowe związane z zagwarantowaniem zrealizowania celu tej dyrektywy oraz te, które po dokonaniu faktycznej transpozycji uzupełniają lub zmieniają wcześniej przyjęte przepisy krajowe” ⁽⁷⁶⁾. Trybunał wykluczył jednak obniżenia uwzględnione w przepisach, uzasadnione promowaniem „innego celu, odmiennego aniżeli [wykonanie porozumienia]” ⁽⁷⁷⁾.

Komisja uważa, że takie samo stanowisko ma zastosowanie do dyrektywy w sprawie czasu pracy, biorąc pod uwagę jej cel, jakim jest ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, oraz podobne brzmienie art. 23 tej dyrektywy i klauzuli 8 pkt 3 dyrektywy w sprawie pracy na czas określony. Oznacza to, że art. 23 nie należy interpretować wąsko oraz że dwa powyższe kryteria mają zastosowanie do scharakteryzowania obniżenia ogólnego poziomu ochrony w związku z wdrażaniem dyrektywy, co jest zabronione.

⁽⁷¹⁾ Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, s. 43).

⁽⁷²⁾ Wyrok Trybunału (trzecia izba) z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07, Kiriaki Angelidaki i in. przeciwko Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudi przeciwko Dimos Geropotamou oraz Georgios Karabousanos i Sofoklis Michopoulos przeciwko Dimos Geropotamou, ECLI:EU:C:2009:250, pkt 112–113.

⁽⁷³⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07, dz.cyt., pkt 126.

⁽⁷⁴⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07, dz.cyt., pkt 129.

⁽⁷⁵⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07, dz.cyt., pkt 140.

⁽⁷⁶⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07, dz.cyt., pkt 131.

⁽⁷⁷⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07, dz.cyt., pkt 133.

IV. DEFINICJE

A. Czas pracy i okresy odpoczynku

W art. 2 do celów dyrektywy zdefiniowano terminy „czas pracy” i „okres odpoczynku”:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- 1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;
- 2) »okres odpoczynku« oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy”.

Zgodnie z motywem 5 dyrektywy koncepcja „odpoczynku” musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach lub ich częściach.

1. Definicja czasu pracy i okresów odpoczynku

W odniesieniu do brzmienia dyrektywy Trybunał orzekł, że zgodnie z logiką dyrektywy czas pracy „należy przeciwstawić okresom odpoczynku, gdyż pojęcia te nawzajem się wykluczają” ⁽⁷⁸⁾ oraz że dyrektywa „nie przewiduje kategorii pośredniej pomiędzy pracą a odpoczynkiem” ⁽⁷⁹⁾.

Trybunał uznał, że pojęcia „czas pracy” i „okres odpoczynku” „nie powinny być interpretowane w zależności od wymagań różnych przepisów państw członkowskich, lecz że stanowią one pojęcia prawa wspólnotowego, które należy definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i celu tej dyrektywy, dążącej do ustalenia minimalnych wymagań w zakresie poprawy warunków życia i pracy pracowników. W istocie tylko taka autonomiczna wykładnia może zagwarantować tej dyrektywie pełną skuteczność, jak również jednolite stosowanie tych pojęć we wszystkich państwach członkowskich” ⁽⁸⁰⁾.

Oznacza to również, że państwa członkowskie nie mogą ustalać jednostronnie zakresu tych właśnie pojęć ⁽⁸¹⁾. Potwierdza to również fakt, że w dyrektywie nie dopuszczono żadnego odstępstwa od art. 2 dyrektywy ⁽⁸²⁾, w którym ustanowiono m.in. definicje „czasu pracy” i okresu odpoczynku”.

W odniesieniu do treści samego art. 2 ust. 1, orzecznictwa Trybunału ⁽⁸³⁾ oraz dokumentów historycznych ⁽⁸⁴⁾ do określenia, czy pewne okresy powinny zostać uznane za „czas pracy”, stosuje się trzy kumulatywne kryteria:

— *Pracownik pracuje*

Pierwsze kryterium ma charakter przestrzenny, odpowiadający warunkowi, zgodnie z którym „pracownik jest w pracy” lub jest „obecny w miejscu pracy”. W języku angielskim sprowadza się to do nieznacznego odejścia od dokładnego brzmienia dyrektywy. Można to wyjaśniać niewielką różnicą między różnymi wersjami językowymi dyrektywy: na przykład w języku francuskim brzmienie dyrektywy jest następujące „le travailleur est au travail”, a w języku hiszpańskim „el trabajador permanece en el trabajo”, a nie „le travailleur travaille”, czy „el trabajador trabaja”.

Ponieważ konieczna jest jednolita wykładnia przepisów prawa europejskiego, brzmienie dyrektywy należy interpretować i stosować w świetle wersji istniejących w innych językach urzędowych. W przypadku rozbieżności należy dokonać wykładni przepisu w odniesieniu do celu i ogólnej systematyki uregulowania, którego część stanowi dany przepis ⁽⁸⁵⁾.

⁽⁷⁸⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 47; wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 48, postanowienie w sprawie C-437/05, dz.cyt., pkt 24; wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 42; wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 25.

⁽⁷⁹⁾ Postanowienie w sprawie C-437/05, dz.cyt., pkt 25; wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 43; postanowienie w sprawie C-258/10, dz.cyt., pkt 43; wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 26.

⁽⁸⁰⁾ Wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 44; wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 58; postanowienie w sprawie C-437/05, dz.cyt., pkt 26; wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 27. postanowienie w sprawie C-258/10, dz.cyt., pkt 44.

⁽⁸¹⁾ Wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 45.

⁽⁸²⁾ Postanowienie w sprawie C-258/10, dz.cyt., pkt 45; wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 28.

⁽⁸³⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 30, 35 i 43.

⁽⁸⁴⁾ Komunikat Komisji z dnia 18 listopada 1998 r. w sprawie organizacji czasu pracy w sektorach i działalności wyłączonych z zakresu stosowania dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r., COM(1998) 662 final, uzasadnienie, pkt 6.

⁽⁸⁵⁾ Zob. przez analogię: wyrok Trybunału (ósma izba) z dnia 19 kwietnia 2007 r., UAB Profisa przeciwko Muitinés departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, pkt 13-15.

W przypadku dyrektywy w sprawie czasu pracy taka wykładnia doprowadziła Trybunał do uznania kryterium „pracownik pracuje” za kryterium przestrzenne dotyczące potrzeby przebywania przez pracownika „w miejscu pracy” lub „w miejscu określonym przez jego pracodawcę”; Kwestia ta została zinterpretowana w sposób wyraźny przez rzecznika generalnego Bota ⁽⁸⁶⁾ oraz w sposób domyślny przez Trybunał ⁽⁸⁷⁾, który wielokrotnie wskazywał, że decydującym czynnikiem dla określenia „czasu pracy” jest to, czy pracownik musi przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę ⁽⁸⁸⁾.

Należy zauważyć, że miejscem określonym przez pracodawcę nie musi być miejsce pracy. [Jak przedstawiono poniżej](#), Trybunał stwierdził również, że w niektórych przypadkach dojazdy także mogłyby liczyć się jako czas pracy, ponieważ czas pracy takich pracowników nie może być ograniczony do czasu spędzonego na terenie zakładu pracy pracodawcy lub klientów, tak jak w przypadku pracowników nieposiadających stałego miejsca pracy w sprawie Tyco ⁽⁸⁹⁾.

— *Pracownik jest do dyspozycji pracodawcy*

Decydującym czynnikiem w odniesieniu do przedmiotowej kwestii jest to, czy pracownik jest dyspozycyjny, aby móc niezwłocznie świadczyć odpowiednie usługi, gdy zaistnieje taka potrzeba ⁽⁸⁸⁾.

Dzieje się tak w przypadku, gdy pracownicy są prawnie zobowiązani do wypełniania poleceń pracodawcy i wykonywania swoich działań na rzecz tego pracodawcy. Natomiast gdy pracownicy mogą rozporządzać czasem bez istotnych ograniczeń i zajmować się własnymi sprawami, może być to dowodem na to, że przedmiotowy okres nie stanowi czasu pracy ⁽⁹⁰⁾.

— *Pracownik musi wykonywać swoje działania lub wypełniać obowiązki*

Jeżeli chodzi o przedmiotowe kryterium trzecie, należy wskazać, że znaczenia nie ma ani intensywność wykonywanych działań, ani ich przerywany charakter.

Zgodnie z celem dyrektywy w sprawie czasu pracy, jakim jest zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, Trybunał orzekł, że „nawet w przypadku, gdy działanie rzeczywiście wykonywane różni się w zależności od okoliczności, fakt, że [pracownicy] są zobowiązani do stawienia się i bycia dostępnymi w miejscu pracy w celu świadczenia usług zawodowych oznacza, że w tym przypadku wykonują swoje obowiązki” ⁽⁹¹⁾. Trybunał podkreślił, że wśród elementów charakteryzujących pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu dyrektywy nie znajduje się natężenie pracy wykonanej przez pracownika ani wydajność tego pracownika ⁽⁹²⁾ oraz że czas ten może kwalifikować się jako czas pracy „niezależnie od tego, że [...] zainteresowany nie wykonuje efektywnie w sposób ciągły swojej działalności zawodowej” ⁽⁹³⁾.

W przypadku zwrócenia się do sądów krajowych o zajęcie stanowiska w kwestii, czy dany czas kwalifikuje się jako czas pracy czy jako okres odpoczynku, przeprowadzona przez te sądy analiza nie może ograniczać się do przepisów prawa krajowego. Sądy powinny zbadać warunki mające rzeczywiste zastosowanie do czasu pracy danego pracownika ⁽⁹⁴⁾.

Ponadto zgodnie z brzmieniem dyrektywy i orzecznictwem Trybunału, jeżeli dany okres nie spełnia tych kryteriów, powinien zostać uznany za „okres odpoczynku”.

⁽⁸⁶⁾ Opinia rzecznika generalnego Bota przedstawiona w dniu 11 czerwca 2015 r. dotycząca sprawy C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) przeciwko Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, ECLI:EU:C:2015:391, pkt 31 i 48.

⁽⁸⁷⁾ Zob. w szczególności wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 48, w której Trybunał uważa, że pierwsze dwa warunki dotyczące czasu pracy („pracuje” oraz „jest do dyspozycji pracodawcy”) zostały spełnione w przypadku czasu spędzonego w gotowości w ośrodku zdrowia; zob. również wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 43, w której w kwestii stosowania kryterium „pracuje” w odniesieniu do pracowników poświęcających czas na przejazdy do/od klienta Trybunał stwierdził, że „miejsce pracy takich pracowników nie może być ograniczone do miejsca fizycznej działalności tych pracowników u klientów ich pracodawcy”.

⁽⁸⁸⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 35; wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 48; postanowienie w sprawie C-437/05, dz.cyt., pkt 28; postanowienie w sprawie C-258/10, dz.cyt., pkt 63.

⁽⁸⁹⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 43–46.

⁽⁹⁰⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 36–37; wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 50.

⁽⁹¹⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 48.

⁽⁹²⁾ Postanowienie w sprawie C-437/05, dz.cyt., pkt 25; wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 43.

⁽⁹³⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 93.

⁽⁹⁴⁾ Postanowienie w sprawie C-258/10, dz.cyt., pkt 50.

2. Stosowanie definicji określonej w dyrektywie w odniesieniu do konkretnych okresów

a. Czas dyżuru i gotowości do pracy

Trybunał wydał szczegółowe wytyczne w odniesieniu do sytuacji dotyczącej czasu „dyżuru” i „gotowości do pracy”, w szczególności w sprawach SIMAP, Jaeger i Dellas, które dotyczyły lekarzy z zespołów pierwszej pomocy w szpitalu, jak również wychowawcy w zakładach, w których na zasadzie internatu przebywają niepełnosprawna młodzież i dorośli ⁽⁹⁵⁾.

W tych przypadkach Trybunał uznał, że czas, jaki pracownicy spędzają jako czas dyżuru, należy liczyć w całości jako czas pracy w rozumieniu dyrektywy, jeżeli wymaga się od nich obecności w miejscu pracy. W takiej sytuacji od pracowników, których dotyczy sytuacja, wymaga się, aby przez cały ten czas byli w stanie świadczyć usługi w miejscu określonym przez pracodawcę. Ponadto pracownicy podlegają znacznie większym ograniczeniom, ponieważ muszą przebywać z dala od swojego kręgu rodzinnego i towarzyskiego, mogą też mniej swobodnie rozporządzać swoim czasem w okresach, gdy świadczenie przez nich pracy nie jest potrzebne ⁽⁹⁶⁾.

Na poparcie tego stanowiska Trybunał wskazał fakt, że wyłączenie czasu dyżuru z czasu pracy w przypadku konieczności fizycznej obecności spowodowałoby poważne utrudnienie pod kątem osiągnięcia celu, jakim jest zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, poprzez zapewnienie im prawa do korzystania z minimalnych okresów odpoczynku oraz odpowiednich przerw w pracy ⁽⁹⁷⁾.

Należy zauważyć, że czas dyżuru ma status „czasu pracy” niezależnie od tego, czy dane osoby rzeczywiście wykonują pracę podczas tego dyżuru, czy nie ⁽⁹⁸⁾. Oznacza to, że jeżeli czas dyżuru obejmuje pewne okresy niewykonywania pracy, nie ma on zatem znaczenia w kontekście „czasu pracy” ⁽⁹⁹⁾. Podobnie, jeżeli pracownikom udostępniono pomieszczenie wypoczynkowe, w którym mogą odpoczywać lub spać w czasie, gdy ich usługi nie są potrzebne, nie ma to wpływu na fakt, że dyżur ma status czasu pracy ⁽¹⁰⁰⁾.

Jeśli chodzi o systemy równoważnego czasu pracy, w których ustala się współczynnik na potrzeby obliczania czasu dyżuru, Trybunał orzekł, iż, jeśli systemy te nie gwarantują przestrzegania wszystkich wymagań minimalnych dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, są one niezgodne z dyrektywą ⁽¹⁰¹⁾.

Natomiast w przypadku gdy pracownicy muszą być dostępni przez cały czas, lecz nie wymaga się od nich pozostania w miejscu określonym przez pracodawcę, mogą rozporządzać czasem w sposób mniej ograniczony i zajmować się własnymi sprawami. W takich sytuacjach, zwanych również „czasem gotowości do pracy”, za czas pracy w rozumieniu dyrektywy należy uznać jedynie czas związany faktycznym świadczeniem usług – uwzględniając czas potrzebny na dojazd do miejsca świadczenia usług ⁽¹⁰²⁾.

b. Czas poświęcany przez pracowników nieposiadających stałego miejsca pracy na przejazdy między siedzibami pierwszego i ostatniego klienta a ich miejscem zamieszkania

W sprawie Tyco Trybunał zajął stanowisko dotyczące kwestii, czy czas dojazdów do pierwszego klienta i powrotu od ostatniego klienta przez pracowników nieposiadających stałego miejsca pracy kwalifikuje się jako „czas pracy” ⁽¹⁰³⁾.

Sprawa ta dotyczyła pracowników technicznych zatrudnionych do celów instalacji i obsługi urządzeń należących do systemów ochrony znajdujących się na różnych obszarach geograficznych, do których pracownicy ci są przydzieleni. Raz lub kilka razy tygodniowo pracownicy ci dojeżdżali do biur agencji logistyczno-transportowej w celu odebrania sprzętu potrzebnego do wykonywania prac. W inne dni dojeżdżali ze swego miejsca zamieszkania do miejsc, w których musieli wykonywać swoje działania.

Trybunał uznał, że spełnione zostały trzy kryteria „czasu pracy”. Po pierwsze stwierdził, że przejazdy pracowników do klientów wskazanych przez pracodawcę stanowią nieodzowny element wykonywania przez nich usług technicznych u tych klientów. Stwierdził zatem, że czas ten należy uznać za czas, w którym pracownicy wykonywali swoje działania

⁽⁹⁵⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt.; wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt.; wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt.

⁽⁹⁶⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 65.

⁽⁹⁷⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 49.

⁽⁹⁸⁾ Postanowienie w sprawie C-437/05, dz.cyt., pkt 27; wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 46.

⁽⁹⁹⁾ Postanowienie w sprawie C-437/05, dz.cyt., pkt 28.

⁽¹⁰⁰⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 60 i 64.

⁽¹⁰¹⁾ Wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 63.

⁽¹⁰²⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 50.

⁽¹⁰³⁾ Wyrok w sprawie C-266/14 dz.cyt.

lub spełniali swoje obowiązki⁽¹⁰⁴⁾. Po drugie w odniesieniu do faktu, że pracownicy, których dotyczy sprawa, otrzymywali plan trasy przejazdów i w tym czasie nie mogli rozporządzać swobodnie swym czasem i zajmować się własnymi sprawami Trybunał orzekł, że pracownicy – również w tym czasie – pozostawali do dyspozycji pracodawcy⁽¹⁰⁵⁾. Po trzecie Trybunał potwierdził, że należy również uznać, iż pracownicy, którzy jadą od klienta lub dojeżdżają do klienta – a tym samym spełniają swoje obowiązki – pracują podczas tych przejazdów. Biorąc pod uwagę, że dojazdy są nierozdzielnie związane ze statusem pracownika niemającego stałego lub zwykłego miejsca pracy, miejsce pracy takich pracowników nie może być ograniczone do siedziby klientów ich pracodawcy⁽¹⁰⁶⁾.

c. Inne okresy

Ponieważ Trybunał orzekał wyłącznie w odniesieniu do ograniczonego zakresu okresów kwalifikujących się jako „czas pracy”, Komisja uważa, że należy przedstawić wytyczne w odniesieniu do okresów innego rodzaju. Poniżej przedstawiono stanowisko Komisji w sprawie pojęcia „czasu pracy” w odniesieniu do innych okresów.

— Przejazdy między spotkaniami w dniu roboczym

W wyroku w sprawie Tyco nie poruszono kwestii przejazdów między miejscami pracy w dniu roboczym. Jest to spowodowane tym, że w przedmiotowej sprawie okresy te były już liczone jako część dobowego czasu pracy obliczonego przez pracodawcę⁽¹⁰⁷⁾.

Biorąc jednak pod uwagę przedmiotowe orzeczenie oraz zależnie od dokładnych faktów danej sprawy, w odniesieniu do której zwrócono by się o wydanie orzeczenia, Komisja jest zdania, że przejazdy między miejscami pracy w dniu roboczym również kwalifikowałyby się jako czas pracy. Miałyby to miejsce w przypadku, gdyby spełnione zostały następujące warunki:

- jeżeli przejazdy stanowią nieodzowny element świadczenia usług na rzecz klientów i w związku z tym należy je uznać za czas, w którym pracownicy wykonują swoje działania lub spełniają swoje obowiązki;
- jeżeli pracownicy, których dotyczy sprawa, są w tym czasie do dyspozycji pracodawcy, co oznacza, że wykonują instrukcje pracodawcy oraz nie mogą rozporządzać swobodnie swoim czasem i zajmować się własnymi sprawami;
- jeżeli czas przeznaczony na dojazdy jest nierozdzielnie związany ze statusem pracownika, a miejsca pracy takich pracowników nie można zatem ograniczyć do miejsca działalności u klientów ich pracodawcy.

— Nieregularne dojazdy pracowników do innego miejsca pracy

Zgodnie z tym samym tokiem rozumowania, co w przypadku przejazdów między spotkaniami w dniu roboczym, można uznać, że w świetle wspomnianych powyżej kryteriów oraz celu dyrektywy, jakim jest ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, za czas pracy należy uznać przejazdy pracowników, którzy, na żądanie pracodawcy, zamiast udać się do głównego miejsca pracy udają się bezpośrednio na spotkania lub do innego miejsca pracy. W takich bowiem okolicznościach sytuację tych pracowników można uznać za podobną do sytuacji pracowników w sprawie Tyco, ponieważ są oni wysyłani przez pracodawcę do miejsca innego niż miejsce, w którym zwykle wykonują pracę⁽¹⁰⁸⁾.

— Dojazdy do miejsca pracy i z miejsca pracy

W odniesieniu do codziennego czasu dojazdu do określonego miejsca pracy nie ma wskazania, że czas taki należy uznać za „czas pracy” do celów dyrektywy.

⁽¹⁰⁴⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 30–34.

⁽¹⁰⁵⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 35–39.

⁽¹⁰⁶⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 43–46.

⁽¹⁰⁷⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 16.

⁽¹⁰⁸⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt.

Pracownicy posiadający stałe miejsce pracy są w stanie określić odległość między swoim miejscem zamieszkania a miejscem pracy i mogą swobodnie organizować swój czas w drodze do miejsca pracy i z miejsca pracy w celu zajęcia się swoimi sprawami. Sytuacja ta jest zatem inna niż w sprawie Tyco, w której Trybunał uznał, że pracownicy nieposiadający stałego miejsca pracy stracili możliwość swobodnego określania odległości dzielącej ich miejsce zamieszkania od zwykłego miejsca rozpoczęcia i zakończenia ich dnia roboczego ⁽¹⁰⁹⁾.

B. Pora nocna i pracownik wykonujący pracę w porze nocnej

Art. 2 pkt 3 i 4 stanowi, że:

- „3) »pora nocna« oznacza każdy okres nie krótszy niż siedem godzin, określony w przepisach krajowych, który musi obejmować, w każdym przypadku, okres między północą i godziną 5 rano;
- 4) »pracownik wykonujący pracę w porze nocnej« oznacza:
- a) z jednej strony: każdego pracownika, który w porze nocnej pracuje w zwykłym toku pracy przez przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy; oraz
 - b) z drugiej strony: każdego pracownika, który w porze nocnej może przepracować pewną część swojego rocznego wymiaru czasu pracy, który zostaje ustalony zgodnie z wyborem danego państwa członkowskiego:
 - (i) zgodnie z przepisami krajowymi, po konsultacjach z partnerami społecznymi; lub
 - (ii) w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym”.

Jeżeli chodzi o definicję „pory nocnej”, jej treść jest podobna do definicji „pracy nocnej” w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej pracy nocnej ⁽¹¹⁰⁾. W definicji ostatecznie uzgodnionej na potrzeby dyrektywy w sprawie czasu pracy zobowiązano każde państwo członkowskie do określenia w swoim prawie krajowym okresu siedmiu godzin stanowiących „porę nocną”. Oznacza to, że jakkolwiek praca wykonywana w tym okresie – niezależnie od czasu jej trwania – kwalifikuje się jako praca w porze nocnej.

Definicję tę uzupełniono definicją „pracownika wykonującego pracę w porze nocnej”, w której określono następujące kryteria: a) gdy pracownicy pracują w nocy przez przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy lub b) gdy w porze nocnej mogą oni przepracować pewną część swojego rocznego wymiaru czasu pracy.

Wydaje się, że wadą angielskiego brzmienia dyrektywy jest połączenie kryterium a) i b) łącznikiem „oraz”, oznaczającym, że kryteria te mogłyby być kumulatywne. Jednocześnie oba akapity zostały wprowadzone osobno z użyciem słów „z jednej strony” oraz „z drugiej strony”. W niektórych wersjach językowych nie uwzględniono słowa „oraz” ⁽¹¹¹⁾, co sugeruje, że warunki te są alternatywne. Wydaje się, że to drugie rozumienie poparł Trybunał, który w orzeczeniu w sprawie SIMAP stwierdził, że „w art. 2 pkt 4 lit. a) dyrektywy 93/104 pracownika wykonującego pracę w porze nocnej zdefiniowano jako »każdego pracownika, który w porze nocnej, normalnie przepracowuje przynajmniej trzy godziny swojego dziennego czasu pracy«, oraz że „w art. 2 pkt 4 lit. b) dozwolono również, by według ustawodawstwa krajowego traktowano lub zgodnie z wyborem danego państwa członkowskiego partnerzy społeczni na szczeblu krajowym lub regionalnym traktowali jako pracowników wykonujących pracę w porze nocnej innych pracowników, którzy pracują w porze nocnej przez pewną część swojego rocznego czasu pracy” ⁽¹¹²⁾.

Komisja uważa zatem, że kryteria te mają charakter alternatywny oraz że do „pracowników wykonujących pracę w porze nocnej” zalicza się pracowników spełniających jedno ze wspomnianych dwóch kryteriów.

W pierwotnym wniosku ⁽¹¹³⁾ wyraźnie określono, że pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej mogą wykonywać pracę w systemie zmianowym. Stanowi to potwierdzenie, że różne kategorie nie miały wzajemnie się wykluczać oraz że

⁽¹⁰⁹⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 44.

⁽¹¹⁰⁾ Konwencja nr 171 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 26 czerwca 1990 r. dotycząca pracy nocnej.

⁽¹¹¹⁾ Zob. w szczególności wersje dyrektywy w sprawie czasu pracy w językach francuskim i niemieckim.

⁽¹¹²⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 55.

⁽¹¹³⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295, uzasadnienie.

pracownik może być jednocześnie „pracownikiem wykonującym pracę w systemie zmianowym” oraz „pracownikiem wykonującym pracę w porze nocnej”. Chociaż Trybunał nie podtrzymał wyraźnie tego stanowiska, w sprawie SIMAP wydał oddzielne i równoległe orzeczenie, zgodnie z którym „lekarzy pracujących w zespołach pierwszej pomocy” można uznać zarówno za pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, jak również za pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym. Wyraźnie potwierdza to, że tacy pracownicy mogą być objęci zakresem stosowania obu definicji⁽¹¹⁴⁾. W takiej sytuacji pracownicy, których dotyczy ta sytuacja, korzystają ze wszystkich środków ochronnych właściwych dla kategorii, do których należą.

C. Praca w systemie zmianowym i pracownik wykonujący pracę w systemie zmianowym

Art. 2 pkt 5 i 6 stanowi, że:

- „5) »praca w systemie zmianowym« oznacza każdą formę organizacji pracy w systemie zmianowym, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni;
- 6) »pracownik wykonujący pracę w systemie zmianowym« oznacza pracownika, którego plan pracy jest częścią pracy w systemie zmianowym”.

Trybunał może dokonywać tylko bardzo ograniczonej wykładni definicji pojęć „praca w systemie zmianowym” oraz „pracownik wykonujący pracę w systemie zmianowym”. W orzeczeniu w sprawie SIMAP Trybunał stwierdził, że czas pracy lekarzy – zorganizowany w taki sposób, by pracownicy byli sukcesywnie przypisywani do tych samych stanowisk w sposób rotacyjny – spełnia wymogi określone w definicji pracy w systemie zmianowym⁽¹¹⁵⁾. W tym przypadku pracownicy – lekarze zatrudnieni w publicznej służbie zdrowia – zwykle pracowali w godzinach 8.00–15.00. Co 11 dni pełnili oni jednak również dyżury w godzinach 15.00–8.00. Trybunał uznał, że wspomniany „czas dyżuru” w ośrodku zdrowia lub czas „gotowości do pracy”, podczas którego pracownicy muszą być dostępni przez cały czas, były zgodne z definicją pracy w systemie zmianowym, ponieważ:

- pracownicy byli przypisywani sukcesywnie do tych samych stanowisk w sposób rotacyjny,
- oraz – pomimo, że dyżury są pełnione w sposób regularny – ponieważ lekarze, których dotyczyła sytuacja, są wzywani do wykonywania pracy w różnym czasie w danym okresie kilku dni lub tygodni.

W tym przypadku Trybunał nie stwierdził, że „normalny” plan pracy lekarzy sprowadzał się do pracy w systemie zmianowym, prawdopodobnie dlatego, że w tej sytuacji pracownicy pracowali w tym samym czasie i na różnych stanowiskach⁽¹¹⁶⁾.

Jak wskazano w definicjach, „praca w systemie zmianowym” nie ogranicza się wyłącznie do „systemu następowania po sobie”, w którym pracownicy przez pewien okres pracują w określonych godzinach, a następnie zmieniają czas pracy i pracują w innych określonych godzinach, które zwykle zorganizowane są w trzy ośmiogodzinne okresy w ciągu doby.

Ponadto, jak wskazano [powyżej](#), „pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym” mogą być również „pracownikami wykonującymi pracę w porze nocnej”. Pracownik, który jest objęty zakresem stosowania więcej niż jednej definicji, musi korzystać ze środków ochronnych powiązanych z każdą z tych definicji.

D. Pracownik wykonujący pracę w trasie

Art. 2 pkt 7 stanowi, że:

- „7) »pracownik wykonujący pracę w trasie« oznacza każdego pracownika, zatrudnionego jako członek personelu przemieszczającego się lub latającego przez przedsiębiorstwo, które świadczy pasażerskie lub towarowe usługi transportu drogowego, powietrznego lub wodnymi drogami śródlądowymi”.

Rozróżnienie między pracownikami wykonującymi pracę w trasie a pracownikami niewykonyjącymi pracy w trasie do celów stosowania dyrektywy w sprawie czasu pracy było jednym z aspektów, które zostały omówione podczas przygotowywania dyrektywy 2000/34/WE i wprowadzone w tej dyrektywie⁽¹¹⁷⁾.

⁽¹¹⁴⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 53–64.

⁽¹¹⁵⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 59–64.

⁽¹¹⁶⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 61.

⁽¹¹⁷⁾ Komunikat Komisji z dnia 18 listopada 1998 r. w sprawie organizacji czasu pracy w sektorach i działalności wyłączonych z zakresu stosowania dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r., COM(1998) 662 final, uzasadnienie, pkt 27.

W dyrektywie 93/104/WE występowały wątpliwości, czy wyłączenie niektórych sektorów miało mieć zastosowanie do wszystkich pracowników w tych sektorach, czy też wyłącznie do pracowników, wobec których miały zastosowanie szczególne zobowiązania w zakresie mobilności ⁽¹¹⁸⁾. Celem dyrektywy zmieniającej było zatem ustanowienie pewnych konkretnych przepisów dotyczących pracowników wykonujących pracę w trasie, przy jednoczesnym zagwarantowaniu, że pracownicy niewykonujący pracy w trasie zatrudnieni w sektorach, w których pracują pracownicy wykonujący pracę w trasie, skorzystają z organizacji czasu pracy zgodnej z przepisami ogólnymi.

Zgodnie z brzmieniem tej dyrektywy określenie „pracownicy pracujący w trasie” ogranicza się do pracowników, którzy równolegle:

- są zatrudnieni jako członkowie personelu podróżującego lub latającego,
- są zatrudnieni przez przedsiębiorstwo, które prowadzi przewozy osób lub rzeczy;
- pracują w transporcie drogowym, powietrznym lub drogami śródlądowymi.

Znaczenie pojęcia „pracownika pracującego w trasie” jest w tej dyrektywie szczególnie i nierozdzielnie związane z kryterium dotyczącym „podróżowania lub latania”. Ma ono na celu uwzględnienie charakterystycznych warunków pracy i określonych cech działań wykonywanych przez pracowników objętych zakresem tej definicji (np. którzy okresowo przez pewien czas pracują i mieszkają w miejscu pracy, głównie w ramach działań transgranicznych). Znaczenie to jest inne niż w przypadku pracowników wykonujących pracę w trasie w rozumieniu pracowników delegowanych, pracowników migrujących lub pracowników transgranicznych. Oznacza ono również, że nie wszystkich pracowników „podróżujących” lub „latających” można by zaliczyć do kategorii „pracowników pracujących w trasie”.

Ta definicja pochodząca z dyrektywy 2003/88/WE powiązana jest z odstępstwem wprowadzonym w art. 20 tej dyrektywy i dotyczącym pracowników wykonujących pracę w trasie (zob. poniżej pkt [IX.D.1](#)).

Jak jednak wskazano w pkt [III.B.4](#) powyżej, wyłącznie pracownicy wykonujący pracę w trasie, którzy nie są objęci szczegółowymi przepisami transportowymi, wchodzą w zakres tej dyrektywy i jej odstępstw.

E. Praca na urządzeniach oddalonych od brzegu

Art. 2 pkt 8 stanowi, że:

„8) »praca na urządzeniach oddalonych od brzegu« oznacza pracę wykonywaną głównie na instalacjach lub z instalacji oddalonych od brzegu (włącznie z platformami wiertniczymi), bezpośrednio lub pośrednio w związku z poszukiwaniem, wydobywaniem lub wykorzystaniem zasobów mineralnych, włącznie z węglowodorami, oraz nurkowaniem w związku z taką działalnością, bez względu na to, czy są to instalacje oddalone od brzegu czy statek”.

Dotychczas nie pojawiały się żadne szczególne kwestie dotyczące przedmiotowej definicji i Trybunał nie wydał żadnego orzecznictwa w tej sprawie.

F. Odpowiedni odpoczynek

Art. 2 pkt 9 stanowi, że:

„9) »odpowiedni odpoczynek« oznacza, że pracownicy mają regularne okresy odpoczynku, których wymiar wyrażany jest w jednostkach czasu oraz które są wystarczająco długie i nieprzerwane w celu zapewnienia, że w wyniku zmęczenia lub innych nieregularnych harmonogramów pracy pracownicy nie powodują wypadków, których są ofiarami, których ofiarami są ich współpracownicy oraz nie doznają uszczerbku na zdrowiu zarówno krótkoterminowo, jak i w dłuższym okresie”.

O pojęciu „odpowiedniego odpoczynku” jest mowa zarówno w motywie 5 dyrektywy, w którym stwierdzono, że „wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku”, jak również w art. 20 i 21 ustanawiających odstępstwa dotyczące pracowników wykonujących pracę w trasie i pracowników wykonujących pracę na urządzeniach oddalonych od brzegu, jak również pracowników na pokładach morskich statków rybackich. Pojęcie to

⁽¹¹⁸⁾ Można jednak zauważyć, że Trybunał ostatecznie wyjaśnił ten aspekt w wyroku Trybunału (pierwsza izba) z dnia 4 października 2001 r., J.R. Bowden, J.L. Chapman i J.J. Doyle przeciwko Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, w którym orzekł, że wyłączenie określonych sektorów transportu, wynikające z art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104/WE, spowodowało wyłączenie z zakresu stosowania dyrektywy oraz jej przepisów nie tylko pracowników wykonujących pracę w trasie, lecz wszystkich pracowników w tych sektorach.

stosuje się zatem w odniesieniu do pracowników, do których nie mają zastosowania przepisy dotyczące odpoczynku określone w art. 3–5. Zgodnie z tymi szczegółowymi przepisami dotyczącymi odstępstw pracownicy są uprawnieni do „odpowiedniego odpoczynku” w ramach minimalnego poziomu ochrony ⁽¹¹⁹⁾.

Biorąc pod uwagę brak liczbowych wartości granicznych oraz brak orzecznictwa w odniesieniu do tego pojęcia, Komisja uważa, że pojęcie „odpowiedniego odpoczynku” należy zbadać w świetle szczególnych okoliczności, w których jest ono stosowane, w szczególności pod kątem szczególnych cech organizacji czasu pracy i warunków pracy trzech rodzajów pracowników, których to pojęcie dotyczy: należy uwzględnić pracowników wykonujących pracę w trasie, pracowników zatrudnionych na urządzeniach oddalonych od brzegu oraz pracowników wykonujących pracę na pokładach morskich statków rybackich.

V. MINIMALNY WYMIAR OKRESÓW ODPOCZYNKU

Prawo pracowników do minimalnego wymiaru dobowych i tygodniowych okresów odpoczynku jest zapisane w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

W motywie 5 dyrektywy w sprawie czasu pracy potwierdzono znaczenie tych okresów odpoczynku i stwierdzono, że „wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku. Koncepcja” odpoczynku „musi być wyrażona w jednostkach czasu, tzn. w dniach, godzinach i/lub ich częściach. Pracownikom wspólnotowym należy przyznać minimalne dobowe, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy [...]”.

W dyrektywie zdefiniowano trzy rodzaje okresów odpoczynku: odpoczynek dobowy (art. 3), przerwy (art. 4) oraz odpoczynek tygodniowy (art. 5). W art. 7 przewidziano również okres corocznego płatnego urlopu, który pierwotnie funkcjonował pod nazwą „roczny odpoczynek” ⁽¹²⁰⁾, i został bardziej szczegółowo omówiony w rozdziale VII.

Należy zauważyć, że istnieją odstępstwa od stosowania tych przepisów oraz że warunki ich stosowania oraz środki ochronne z nimi związane zostały szczegółowo przedstawione w rozdziale IX.

A. Odpoczynek dobowy

Art. 3 stanowi, że:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym”.

Normę minimalną stanowi wymóg przyznania każdemu pracownikowi 11 nieprzerwanych godzin odpoczynku, a w prawie krajowym transponującym dyrektywę często przewidziane są przepisy zapewniające większą ochronę, na przykład przyznające pracownikom dłuższe okresy odpoczynku dobowego lub ustanawiające maksymalny wymiar dobowego czasu pracy. Komisja uznała, że wymóg ten stanowi „siatkę bezpieczeństwa” w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, których ta dyrektywa dotyczy ⁽¹²⁰⁾, uwzględniając również wymogi ekonomiczne oraz cykle pracy w systemie zmianowym ⁽¹²⁰⁾.

Jedenastogodzinny odpoczynek dobowy musi być okresem ciągłym. Oznacza to, że nie należy przerywać okresu odpoczynku pracowników, chyba że w ramach dozwolonych odstępstw państwo członkowskie określiło inaczej (zob. rozdział IX).

Pracownikom przysługuje jeden okres odpoczynku dobowego na każdy okres 24 godzin. W dyrektywie okres ten nie został jednak zdefiniowany jako dzień kalendarzowy. W rzeczywistości podejście takie sprowadzałoby się do nałożenia planu pracy, który nie pasowałby do zwykłych okresów pracy ⁽¹²¹⁾.

⁽¹¹⁹⁾ Art. 20 i 21 stanowią odpowiednio, że pracownicy wykonujący pracę w trasie oraz pracownicy na pokładach morskich statków rybackich nie są objęci zakresem stosowania art. 3, 4 ani 5, lecz państwa członkowskie przyjmują konieczne środki w celu zapewnienia, by ci pracownicy nadal byli uprawnieni do „odpowiedniego odpoczynku”.

⁽¹²⁰⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295, uzasadnienie.

⁽¹²¹⁾ Wiązałoby się to z nałożeniem na pracowników obowiązku pracy w godzinach 00.00–13.00 i korzystania z okresu odpoczynku w godzinach 13.00–24.00 lub odwrotnie – odpoczynku w godzinach 00.00–11.00 i pracy w godzinach 11.00–24.00.

Ustanawiając 24-godzinne ramy czasowe w dyrektywie wprowadzono jednak pewną regularność w zakresie dobowych okresów odpoczynku. W tym względzie Trybunał orzekł, że „w celu zapewnienia skutecznej ochrony bezpieczeństwa oraz zdrowia pracownika ogólną regułą powinno być ustanowienie regularnych naprzemiennych okresów pracy i odpoczynku”⁽¹²²⁾. Celem odpoczynku dobowego jest umożliwienie pracownikom oddalenie się na kilka godzin ze środowiska pracy. Godziny te muszą być okresem nieprzerwanym i muszą „następować bezpośrednio po okresie pracy, w celu umożliwienia pracownikowi odprężenia się i pozbycia się zmęczenia nieodłącznie związanego z wypełnianiem obowiązków służbowych”⁽¹²²⁾.

Oznacza to, że w przypadku braku takiego odstępstwa nieprzerwany czas pracy jest ograniczony do 13 godzin (z których należy odliczyć [przerwę opisaną poniżej](#)) i musi po nim nastąpić okres odpoczynku wynoszący 11 nieprzerwanych godzin. Zgodnie ze „zwykłymi” przepisami dyrektywy pracownicy nie mogą pracować dłużej niż 13 nieprzerwanych godzin, ponieważ byłoby to sprzeczne z celem wspomnianego przepisu. Taki tryb pracy jest dozwolony wyłącznie na warunkach opisanych szczegółowo w rozdziale IX.

B. Przerwy

Art. 4 stanowi, że:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że w przypadku gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest uprawniony do przerwy na odpoczynek, której szczegóły, w tym długość i warunki przyznania, ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi, lub, w obecnym braku takich porozumień, w przepisach krajowych”.

W art. 4 przyznano pracownikom prawo do przerwy na odpoczynek w przypadku gdy ich dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin. Określenie długości przerwy oraz jej warunków pozostawiono jednak do ustalenia w układach zbiorowych lub w prawodawstwie krajowym.

1. Czas trwania przerwy

W motywie 5 dyrektywy stwierdzono, że okresy odpoczynku, do których należą przerwy, muszą być wyrażone w jednostkach czasu, tj. w dniach, godzinach lub ich częściach, oraz że pracownikom należy przyznać „odpowiednie przerwy”⁽¹²³⁾.

Komisja uważa zatem, że przerwy na odpoczynek, do których pracownicy muszą mieć prawo, winny być jasno określone w jednostkach czasu oraz że – pomimo iż czas trwania przerwy musi być określony w ramach układu zbiorowego lub w przepisach krajowych – zbyt krótkie przerwy byłyby sprzeczne z przepisami dyrektywy.

2. Termin przerwy

Podobnie – mimo że określenie warunków, na jakich pracownikom przyznaje się przerwę, pozostawiono w dyrektywie układom zbiorowym lub przepisom – przerwy powinny rzeczywiście umożliwiać pracownikom odpoczynek w trakcie dnia pracy, o ile jest on dłuższy niż 6 godzin. Termin przerwy należy zatem dostosować do planu pracy pracowników i powinna mieć ona miejsce najpóźniej po sześciu godzinach.

3. Warunki przerwy

„Przerwa”, do której uprawnieni są pracownicy na podstawie art. 4 dyrektywy, powinna być „okresem odpoczynku”, co jasno wynika zarówno z uwzględnienia tego terminu w motywie 5, jak również z tytułu rozdziału „Minimalny wymiar okresów odpoczynku”, w którym termin ten się pojawia.

W świetle definicji „czasu pracy” i „okresu odpoczynku” oznacza to, że od pracowników nie powinno się wymagać pozostania przy stanowiskach pracy, pozostania do dyspozycji pracodawcy, wykonywania ich działań ani pełnienia ich obowiązków. Przerwy, podczas których pracownicy mogą rozporządzać czasem bez istotnych ograniczeń i zajmować się własnymi sprawami, nie stanowią czasu pracy⁽¹²⁴⁾. Nie ma zatem potrzeby liczenia przerw jako „czasu pracy”, ponieważ stanowią one „okresy odpoczynku”. Mogą jednak występować różnice w prawie krajowym, ponieważ, jak podkreślono

⁽¹²²⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 95.

⁽¹²³⁾ Do pojęcia „odpowiednich przerw” Trybunał odniósł się również np. w wyroku Trybunału (druga izba) z dnia 14 października 2010 r., Günter Fuß przeciwko Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, pkt 32.

⁽¹²⁴⁾ Wyrok w sprawie C-266/14, dz.cyt., pkt 36–37; wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 50.

powyżej, państwa członkowskie mogą stosować przepisy, które są bardziej korzystne pod względem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, na przykład licząc przerwy w trakcie dnia roboczego jako „czas pracy”.

Natomiast okres, w którym pracodawca zwraca się do pracowników o pozostanie na stanowiskach pracy oraz ich dyspozycyjność, aby w razie potrzeby mogli świadczyć usługi, nawet jeżeli ich aktywność jest zerowa, kwalifikowałby się jako „czas pracy” i w związku z tym nie gwarantuje prawa pracowników do przerwy podczas dnia roboczego.

4. Transpozycja do prawa krajowego zobowiązań nałożonych na państwa członkowskie

W dyrektywie umożliwiono określanie czasu trwania oraz warunków przerwy w ramach układów zbiorowych. Obowiązek transponowania dyrektywy spoczywa jednak na państwach członkowskich⁽¹²⁵⁾. Na nich zatem spoczywa obowiązek zapewnienia, by prawo do przerwy przysługiwało wszystkim pracownikom, w tym pracownikom, których nie obowiązują układy zbiorowe.

Z brzmienia dyrektywy wynika, że czas trwania oraz warunki przerwy na odpoczynek są określane w ramach układów zbiorowych lub w przepisach krajowych. To z kolei oznacza, że w tekstach transpozycji do prawa krajowego nie można pozostawić określenia czasu trwania i warunków przerw na odpoczynek w ramach indywidualnych umów zawartych między pracownikiem a zainteresowanym pracodawcą.

C. Odpoczynek tygodniowy

Art. 5 stanowi, że:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacji pracy, można stosować minimalny okres odpoczynku w wymiarze 24 godzin”.

Ponadto art. 16 stanowi, że:

„Państwa członkowskie mogą ustanowić:

a) w celu stosowania art. 5 (tygodniowy okres odpoczynku) okres rozliczeniowy nieprzekraczający 14 dni; [...]”.

Brzmienie art. 5 w poprzedniej dyrektywie 93/104/WE było nieco inne, ponieważ zawierało następujące zdanie: „minimalny czas przerwy w pracy określony w akapicie pierwszym powinien w zasadzie obejmować niedzielę”. Trybunał anulował jednak ten przepis, uznając, że obowiązek ustalenia niedzieli zamiast jakiegokolwiek innego dnia dniem odpoczynku nie był uzasadniony w świetle podstawy prawnej wykorzystanej na potrzeby dyrektywy, dotyczącej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników⁽¹²⁶⁾. Zdanie to zostało następnie skreślone podczas zmiany dyrektywy wprowadzonej dyrektywą 2000/34/WE⁽¹²⁷⁾.

Chociaż dotychczasowe orzecznictwo w tej sprawie ogranicza się do kwestii odpoczynku tygodniowego, Komisja przedstawia jednak następujące kwestie w świetle brzmienia i celu dyrektywy.

1. Minimalny okres odpoczynku tygodniowego wynoszący 35 nieprzerwanych godzin

Jak zauważono powyżej, art. 5 dyrektywy w sprawie czasu pracy stanowi, że „w okresie siedmiodniowym” pracownicy są uprawnieni do okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin, a ponadto do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, co oznacza, że tygodniowy okres odpoczynku nie może zostać pomniejszony o wspomniany okres 11 godzin odpoczynku dobowego.

⁽¹²⁵⁾ Art. 288 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej stanowi, że: „Dyrektywa wiąże każde państwo członkowskie, do którego jest kierowana, w odniesieniu do rezultatu, który ma być osiągnięty, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków”.

⁽¹²⁶⁾ Wyrok w sprawie C-84/94, dz.cyt.

⁽¹²⁷⁾ Dyrektywa 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniająca dyrektywę Rady 93/104/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy, w celu objęcia sektorów i działalności wyłączeniem z tej dyrektywy (Dz.U. L 195 z 1.8.2000, s. 41).

Daje to nieprzerwany okres odpoczynku wynoszący 35 godzin.

Jak wskazano [powyżej](#), wymóg ten jest wymogiem minimalnym. Państwa członkowskie mają swobodę w zakresie ustalania dodatkowych lub dłuższych okresów odpoczynku, pod warunkiem że spełniony został wspomniany wymóg minimalny.

2. Okres odpoczynku przysługujący w okresie siedmiodniowym („odpoczynek tygodniowy”)

Art. 5 stanowi, że pracownikom musi przysługiwać tygodniowy okres odpoczynku „w okresie siedmiodniowym”. W świetle celu, jakim jest ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w dyrektywie nałożono wymóg pewnej regularności odpoczynku tygodniowego przysługującego pracownikowi.

Artykuł ten oznacza, że należy określić okresy siedmiodniowe. Komisja uważa, że w każdym z tych okresów pracownikom powinien przysługiwać odpoczynek tygodniowy. Wydaje się jednak, że w dyrektywie nie nałożono obowiązku, zgodnie z którym odpoczynek tygodniowy ma być przyznawany tego samego dnia w każdym okresie siedmiodniowym. Również w tym przypadku, pomimo że państwa członkowskie mogą wprowadzić przepisy zapewniające większą ochronę, w dyrektywie nie wykluczono istnienia systemu, zgodnie z którym w tygodniu 1 odpoczynek tygodniowy przysługuje pracownikowi we wtorek, w tygodniu 2 – w czwartek, a w tygodniu 3 – w niedzielę itd.

Zgodnie z wymogiem w każdym okresie siedmiodniowym pracownikowi przysługuje okres odpoczynku tygodniowego. Dni te mogą różnić się w zależności od przedmiotowych okresów, co może również prowadzić do sytuacji, w której okresy nieprzerwanej pracy będą wynosiły do 12 dni, przerywane okresami odpoczynku dobowego ⁽¹²⁸⁾.

3. Odpoczynek tygodniowy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 14 dni

Oprócz opisanej powyżej swobody w zakresie ustalania tygodniowych okresów odpoczynku w każdym okresie siedmiodniowym w art. 16 dyrektywy w sprawie czasu pracy dopuszczono ustalenie okresu rozliczeniowego o długości 14 dni w odniesieniu do odpoczynku tygodniowego. W odniesieniu do tej kwestii we wniosku Komisji ⁽¹²⁹⁾ wskazano, że proponowane okresy odpoczynku stanowią „rozsądne wartości minimalne uwzględniające wymogi ekonomiczne i cykle pracy w systemie zmianowym, ponieważ tygodniowy okres odpoczynku można uśrednić w okresie dwóch tygodni. Uwzględnić to konieczną swobodę, czego przykładem są liczne »ustalenia dotyczące produktywności« uzgodnione przez partnerów społecznych”. ⁽¹²⁹⁾

Oznacza to, że w prawie krajowym można dopuścić możliwość uśredniania tygodniowego okresu odpoczynku do dwóch tygodni. Sytuacja ta umożliwiłaby zatem przyznanie pracownikom dwóch okresów po 35 godzin każdy albo jednego podwójnego okresu odpoczynku tygodniowego.

W art. 5 i 16 ponownie nałożono pewną regularność, gwarantując pracownikom prawo do ustalonego czasu odpoczynku w każdym okresie 14 dni. W artykułach tych nie nałożono jednak zobowiązania, zgodnie z których wspomniany odpoczynek powinien wypadać tego samego dnia w każdym okresie 14 dni.

Oznacza to, że w krajowych aktach transponujących należy zapewnić, by w każdym okresie 14 dni przyznawane były dwa tygodniowe okresy odpoczynku po 35 godzin każdy lub jeden podwójny odpoczynek tygodniowy.

4. Skrócony okres odpoczynku tygodniowego w pewnych przypadkach

W art. 5 zdanie ostatnie przewidziano możliwość skrócenia odpoczynku tygodniowego do 24 godzin z powodu warunków obiektywnych, technicznych lub warunków organizacji pracy.

Dotychczas Trybunał nie dokonał wykładni tego przepisu w swoim orzecznictwie. W związku z tym trudno jest określić dokładny zakres tego przepisu. Dwa aspekty mogą jednak pomóc w wyjaśnieniu tego przepisu.

⁽¹²⁸⁾ Można oczekiwać, że Trybunał wyda wyrok w odniesieniu do tej kwestii w sprawie C-306/16.

⁽¹²⁹⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295, uzasadnienie.

Po pierwsze przepis wprowadzono we wspólnym stanowisku w celu uwzględnienia ewentualnego problemu pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym, którzy pracują na wieczornej zmianie w sobotę i na rannej zmianie w poniedziałek, tj. mają jedynie 24 godziny ciągłego odpoczynku ⁽¹³⁰⁾. Po drugie Trybunał wielokrotnie orzekał, że w świetle celu dyrektywy wyłączenia z zakresu jej stosowania oraz odstępstwa od jej przepisów należy interpretować wąsko ⁽¹³¹⁾.

Mimo że kwestie te nie są decydujące, a odstępstwo to może mieć zastosowanie również do spraw innych niż sprawa dotycząca pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym, jego zastosowanie należy dokładnie rozważyć w odniesieniu do poszczególnych przypadków.

VI. MAKSYMALNY TYGODNIOWY WYMIAR CZASU PRACY

Prawo pracowników do ograniczenia maksymalnej liczby godzin pracy jest zapisane w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej.

Można uznać dyrektywę w sprawie czasu pracy za konkretny wyraz tego prawa, ponieważ w jej art. 6 określono maksymalny średni tygodniowy czas pracy:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:

- a) wymiar tygodniowego czasu pracy jest ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub układów zbiorowych pracy, lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi;
- b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin”.

Ramy dla tego prawa stanowi okres rozliczeniowy określony w art. 16:

„Państwa członkowskie mogą ustanowić:

[...] b) w celu stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy), okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy.

Okresów płatnego urlopu wypoczynkowego, przyznanego zgodnie z art. 7, oraz okresów zwolnień lekarskich nie wlicza się do lub nie wpływają na obliczanie średniej; [...]”.

Chociaż ograniczenie samego tygodniowego czasu pracy podlega wyłącznie odstępstwom w przypadku „[pracowników autonomicznych](#)” oraz pracowników, którzy zgodzili się na korzystanie z klauzuli *opt-out*, odstępstwa od okresu rozliczeniowego dozwolonego w art. 16 są możliwe w [innych opisanych poniżej przypadkach](#), lecz zostały ograniczone w art. 19, jak przedstawiono w poniższym rozdziale IX.

Trybunał dodatkowo podkreślił szczególny status ograniczenia tygodniowego czasu pracy, wielokrotnie orzekając, że „zważywszy zarówno na brzmienie [dyrektywy], jak i jej cel oraz logikę, jej przepisy w zakresie maksymalnego wymiaru czasu pracy oraz minimalnego odpoczynku stanowią zasady socjalnego prawa wspólnotowego o szczególnej wadze, z których powinien korzystać każdy pracownik, gdyż stanowi to wymaganie minimalne mające na celu gwarancję ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia” ⁽¹³²⁾.

A. Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy

1. Jaki czas należy wliczyć do maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy?

Maksymalny tygodniowy limit czasu pracy ma zastosowanie do [pojęcia czasu pracy](#), które przedstawiono powyżej i które jest stosowane przez Trybunał ⁽¹³³⁾.

⁽¹³⁰⁾ Jak zgłoszono w uzasadnieniu dotyczącym ponownie przeanalizowanego wniosku w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 16 listopada 1993 r., COM(93) 578 final – SYN 295, s. 3, zmiana nr 5.

⁽¹³¹⁾ W odniesieniu do wyłączeń z zakresu stosowania zob.: wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 35; wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 24. W odniesieniu do odstępstw zob.: wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 89; wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 40.

⁽¹³²⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 100; wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 49; postanowienie w sprawie C-437/05, dz.cyt., pkt 23.

⁽¹³³⁾ Zob. w szczególności wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 93–95; wyrok w sprawie C-14/04, dz.cyt., pkt 50.

Ponadto w dyrektywie wyraźnie stwierdzono, że godziny nadliczbowe należy uwzględniać w obliczeniach średniego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Jest to zgodne z [przedstawioną powyżej](#) definicją czasu pracy, w której nie wprowadzono rozróżnienia między „przepisowym” czasem pracy a okresami, które w przepisach krajowych można na przykład zakwalifikować jako „godziny nadliczbowe” lub „czas dyżuru” i traktować różnie w szczególności do celów wynagrodzenia.

2. Maksymalny czas pracy określono jako 48 godzin

Ustalono, że maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 48 w każdym okresie siedmiodniowym. Przepis ten stanowi normę minimalną, a państwa członkowskie mogą zapewnić [większą ochronę, jak przedstawiono powyżej](#).

3. Bezwarunkowe maksimum

W swoim orzecznictwie Trybunał podkreślał, że państwa członkowskie nie mogą jednostronnie ustalać zakresu stosowania przepisów dyrektywy w sprawie czasu pracy, a więc państwa członkowskie nie mogą obwarowywać warunkami ani ograniczeniami wdrażania prawa pracowników wynikającego z art. 6 ust. 2 dyrektywy, w którym zabrania się pracy dłużej niż przez 48 godzin tygodniowo ⁽¹³⁴⁾.

Trybunał orzekł, że odpowiedzialność za skuteczność tego przepisu ponoszą państwa członkowskie. Trybunał stwierdził na przykład, że stosowanie środka, w ramach którego pracownik zostaje przymusowo przeniesiony na inne stanowisko, ponieważ zażądał zgodności z maksymalnym tygodniowym wymiarem czasu pracy, jest sprzeczne ze skutecznością tego przepisu, ponieważ „obawa przed tego rodzaju sankcją, wobec której nie przysługiwałyby żaden środek prawny, mogłaby zniechęcać pracowników, którzy uważaliby się za pokrzywdzonych przez pracodawcę, do dochodzenia swych praw na drodze sądowej i tym samym mogłaby poważnie zagrozić realizacji celu dyrektywy” ⁽¹³⁵⁾.

Ponadto Trybunał orzekł również, że przekroczenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy stanowi samo w sobie naruszenie tego przepisu, bez konieczności wykazywania dodatkowo wystąpienia konkretnej krzywdy ⁽¹³⁶⁾.

B. Maksymalny okres, który można uśrednić

1. Jak długi jest okres rozliczeniowy?

Jak wskazano w art. 6, tygodniowy czas pracy wykorzystany do sprawdzenia zgodności z wymogami w zakresie maksymalnego limitu czasu pracy może zostać uśredniony. Państwa członkowskie mogą ustalić okres rozliczeniowy stosowany do obliczenia średniego tygodniowego czasu pracy we wszystkich sektorach i w odniesieniu do wszelkich rodzajów działalności na poziomie nieprzekraczającym czterech miesięcy.

W drodze odstępstwa w niektórych przypadkach okresy rozliczeniowe można wydłużyć, pod warunkiem zgodności z przepisami art. 19. Dodatkowe informacje o warunkach i treści odstępstw przedstawiono w rozdziale IX. W każdym razie, w świetle ograniczeń stosowania odstępstw dotyczących okresu rozliczeniowego Trybunał stwierdził, że „okres rozliczeniowy w żadnym przypadku nie może być dłuższy niż 12 miesięcy” oraz że „możliwe jest zatem określenie minimalnej ochrony, którą w każdym przypadku należy zapewnić” pracownikom ⁽¹³⁷⁾.

2. Czego nie obejmuje okres rozliczeniowy?

W odniesieniu do okresu rozliczeniowego stosowanego do obliczenia średniego tygodniowego czasu pracy art. 16 dyrektywy stanowi, że: „[...] okresów płatnego urlopu wypoczynkowego, przyznanego zgodnie z art. 7, oraz okresów zwolnień lekarskich nie włącza się do lub nie wpływają na obliczanie średniej [...]”.

Oznacza to, że brak pracy w tym czasie nie może zostać wykorzystany do kompensowania innych okresów, w których przekroczone maksymalny tygodniowy czas pracy.

⁽¹³⁴⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 99; wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 52; wyrok w sprawie C-429/09, dz.cyt., pkt 34.

⁽¹³⁵⁾ Wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 65–66.

⁽¹³⁶⁾ Wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 53.

⁽¹³⁷⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 69.

Jeżeli chodzi o coroczny płatny urlop, dotyczy on czterech tygodni przyznanych na mocy dyrektywy. Jeżeli jednak chodzi o prawo do zwolnienia chorobowego, jego „sposób wykonywania [...] nie [jest] na obecnym etapie rozwoju prawa wspólnotowego przez nie regulowany”⁽¹³⁸⁾. W związku z tym należy odnieść się do krajowych definicji zwolnienia chorobowego, aby dowiedzieć się, które okresy należy wyłączyć z obliczenia średniego tygodniowego czasu pracy lub których okresów nie należy w nim uwzględniać.

3. Co można uwzględnić w okresie rozliczeniowym?

W świetle brzmienia art. 16 lit. b) oraz pomimo braku orzecznictwa Trybunału w odniesieniu do tej kwestii Komisja uważa, że w przypadku gdy w prawie krajowym przyznano pracownikom prawo do dodatkowych okresów corocznego płatnego urlopu wykraczających poza minimalny okres czterech tygodni, przy obliczaniu średniego tygodniowego czasu pracy państwo członkowskie, w którym obowiązują takie przepisy, ma swobodę decydowania o włączeniu lub wyłączeniu tych dodatkowych okresów corocznego płatnego urlopu.

C. Przepis mający skutek bezpośredni

Trybunał uznał, że art. 6 ust. 2 w połączeniu z przepisami dotyczącymi okresu rozliczeniowego spełnia warunki niezbędne do tego, by osiągnąć skutek bezpośredni⁽¹³⁹⁾.

Pomimo możliwych korekt okresu rozliczeniowego mających zastosowanie do maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy Trybunał stwierdził, że „dopuszczona swoboda nie uniemożliwia określenia praw minimalnych” oraz że przepisy są precyzyjne i bezwarunkowe⁽¹⁴⁰⁾. W rezultacie Trybunał orzekł, że w art. 6 ust. 2 dyrektywy przyznaje się „osobom fizycznym prawo, zgodnie z którym okres rozliczeniowy na potrzeby ustalenia ich maksymalnego czasu trwania tygodniowego czasu pracy nie może przekraczać 12 miesięcy”⁽¹⁴¹⁾.

Dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków dla osób fizycznych i dlatego też nie może być ona stosowana w ramach sporu zawisłego wyłącznie pomiędzy podmiotami prywatnymi („horyzontalny skutek bezpośredni”)⁽¹⁴²⁾.

Na sądach krajowych w każdym przypadku spoczywa jednak obowiązek zapewnienia ochrony prawnej gwarantowanej osobie fizycznej na podstawie tego przepisu, a zatem obowiązek interpretowania prawa krajowego w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu dyrektywy w celu osiągnięcia pożądanego rezultatu⁽¹⁴³⁾.

Ponadto skutek bezpośredni przepisu umożliwia obywatelom również bezpośrednio powołanie się na ten przepis w skargach przeciwko państwu lub podmiotom publicznym będącym „emanacją państwa”, takim jak władze na szczeblu regionalnym, miasta lub gminy⁽¹⁴⁴⁾, również działającym w charakterze pracodawców, w przypadku gdy przepis nie został przez nie transponowany do prawa krajowego lub gdy dokonana transpozycja jest nieprawidłowa⁽¹⁴⁵⁾ („pionowy skutek bezpośredni”). Sytuacja ta może z kolei doprowadzić do zastosowania zasady odpowiedzialności państwa za straty lub szkody wyrządzone osobom fizycznym wskutek naruszenia prawa Unii. Państwo może wówczas zostać pociągnięte do odpowiedzialności i zostać zobowiązane do przyznania osobom fizycznym prawa do wyrównania pod pewnymi warunkami, które muszą zostać zbadane przez sądy krajowe⁽¹⁴⁶⁾.

Należy zauważyć, że wyjątek pozostałby, gdyby państwa członkowskie, których ta sytuacja dotyczy, zastosowały odpowiednie odstępstwo takie jak odstępstwo dotyczące [pracowników autonomicznych](#), przepisy szczegółowe dotyczące [pracowników na pokładach morskich statków rybackich](#) lub indywidualne korzystanie z klauzuli [opt-out](#). Podlega to jednak spełnieniu wszystkich warunków określonych w odniesieniu do odnośnych odstępstw na mocy dyrektywy⁽¹⁴⁷⁾.

⁽¹³⁸⁾ Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 20 stycznia 2009 r. w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff przeciwko Deutsche Rentenversicherung Bund oraz Stringer i in. przeciwko Her Majesty's Revenue and Customs, ECLI:EU:C:2009:18, pkt 27.

⁽¹³⁹⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 104–106; wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 59; wyrok w sprawie C-429/09, dz.cyt., pkt 35.

⁽¹⁴⁰⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 68.

⁽¹⁴¹⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 70.

⁽¹⁴²⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 108–109.

⁽¹⁴³⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 110–113.

⁽¹⁴⁴⁾ Wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 61; wyrok w sprawie C-429/09, dz.cyt., pkt 38.

⁽¹⁴⁵⁾ Wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 56; wyrok w sprawie C-429/09, dz.cyt., pkt 38–39.

⁽¹⁴⁶⁾ Wyrok w sprawie C-429/09, dz.cyt., pkt 45–48.

⁽¹⁴⁷⁾ Zob. w szczególności wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 58–59 dotyczące klauzuli *opt-out*.

VII. COROCZNY PŁATNY URLOP

Trybunał bardzo dokładnie przeanalizował prawo do corocznego płatnego urlopu i w szczególności orzekł, że stanowi ono szczególnie istotną zasadę socjalnego prawa Wspólnoty i Unii Europejskiej ⁽¹⁴⁸⁾.

Prawo to zostało również wyraźnie określone w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, której wartość prawna jest taka sama jak w przypadku Traktatów. Art. 31 ust. 2 Karty stanowi, że: „każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

A. Prawo każdego pracownika do corocznego płatnego urlopu

Art. 7 ust. 1 stanowi, że:

„1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przysługującymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej”.

W dyrektywie nie zezwolono na jakiegokolwiek odstępstwo od art. 7 ust. 1 ⁽¹⁴⁹⁾. Trybunał określił, że cel urlopu jest dwojaki: umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu ⁽¹⁵⁰⁾.

Trybunał orzekł, że prawo do urlopu corocznego nie może być interpretowane w sposób zawężający ⁽¹⁵¹⁾ oraz że jego wprowadzenie w życie przez właściwe organy krajowe musi być dokonane tylko w granicach wyraźnie określonych w dyrektywie 2003/88/WE ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹⁴⁸⁾ Wyrok Trybunału (szósta izba) z dnia 26 czerwca 2001 r. *The Queen przeciwko Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, pkt 43; wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 29; wyrok z dnia 16 marca 2006 r., C. D. Robinson-Steele przeciwko R. D. Retail Services Ltd i Michael Jason Clarke przeciwko Frank Staddon Ltd i J. C. Caulfield i in. przeciwko Hanson Clay Products Ltd, sprawy połączone C-131/04 i C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, pkt 48; wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 6 kwietnia 2006 r., *Federatie Nederlandse Vakbeweging przeciwko Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, pkt 28; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 22; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 18; wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 22 kwietnia 2010 r., *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols przeciwko Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, pkt 28; wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 15 września 2011 r., *Williams i in. przeciwko British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, pkt 17; wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 22 listopada 2011 r. *KHS AG przeciwko Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, pkt 23; wyrok w sprawie C-282/10, dz.cyt., pkt 16; wyrok w sprawie C-337/10, dz.cyt., pkt 28; wyrok Trybunału (piąta izba) z dnia 21 czerwca 2012 r., *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) przeciwko Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) i in.*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, pkt 16; wyrok Trybunału (piąta izba) z dnia 8 listopada 2012 r. w sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11, *Alexander Heimann i Konstantin Toltschin przeciwko Kaiser GmbH*, ECLI:EU:C:2012:693, pkt 22; postanowienie of 21 lutego 2013 r., *Concepción Maestre García przeciwko Centros Comerciales CARREFOUR S.A.*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, pkt. 16; postanowienie Trybunału z dnia 13 czerwca 2013 r., *Bianca Brandes przeciwko Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, pkt 27; wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 22 maja 2014 r., *Z.J.R. Lock przeciwko British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, pkt 14; wyrok Trybunału (pierwsza izba) z dnia 12 czerwca 2014 r., *Gülray Bollacke przeciwko K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG.*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, pkt 15; wyrok Trybunału (szósta izba) z dnia 11 listopada 2015 r., *Kathleen Greenfield przeciwko The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, pkt 26; wyrok Trybunału (dziesiąta izba) z dnia 30 czerwca 2016 r., *Alicja Sobczyszyn przeciwko Szkole Podstawowej w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, pkt 19; wyrok Trybunału (dziesiąta izba) z dnia 20 lipca 2016 r., *Hans Maschek przeciwko Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, pkt 25.

⁽¹⁴⁹⁾ Wyrok w sprawie C-173/99, dz.cyt., pkt 41–43; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 24; wyrok w sprawie C-78/11, dz.cyt., pkt 16. Zob. również wyrok w sprawie C-124/05, dz.cyt., pkt 34. W swoim wyroku w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04, dz.cyt., pkt 52, Trybunał dodał, że odstępstw od tego prawa nie można dokonywać w drodze postanowień umownych.

⁽¹⁵⁰⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 25; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 21; wyrok w sprawie C-486/08, dz.cyt., pkt 30; wyrok w sprawie C-214/10, dz.cyt., pkt 31; wyrok w sprawie C-78/11, dz.cyt., pkt 19; wyrok w sprawie C-194/12, dz.cyt., pkt 18; wyrok w sprawie C-178/15, dz.cyt., pkt 23; wyrok w sprawie C-341/15, dz.cyt., pkt 34.

⁽¹⁵¹⁾ Wyrok w sprawie C-486/08, dz.cyt., pkt 29; wyrok w sprawie C-78/11, dz.cyt., pkt 18; wyrok w sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11, dz.cyt., pkt 22–23; wyrok w sprawie C-194/12, dz.cyt., pkt 16; wyrok w sprawie C-415/12, dz.cyt., pkt 29; wyrok w sprawie C-219/14, dz.cyt., pkt 28.

⁽¹⁵²⁾ Wyrok w sprawie C-173/99, dz.cyt., pkt 43; wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 29; wyrok w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04, dz.cyt., pkt 48; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 18; wyrok w sprawie C-155/10, dz.cyt., pkt 17; wyrok w sprawie C-341/15, dz.cyt., pkt 19.

1. Minimalny coroczny płatny urlop w wymiarze czterech tygodni

Zgodnie z przepisem minimalnym przysługują cztery tygodnie corocznego płatnego urlopu rocznie. W tym okresie „w trosce o efektywną ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracownika [...] pracownik normalnie winien mieć zapewniony rzeczywisty wypoczynek” ⁽¹⁵³⁾.

Okres należnego urlopu corocznego wynosi cztery tygodnie, co oznacza, że przez cztery tygodnie kalendarzowe pracownicy muszą być zwolnieni z wykonywania obowiązków służbowych, niezależnie od tego, czy pracują w pełnym, czy też niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przy przeliczaniu czterech tygodni corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na liczbę dni pracy, w których pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, „obliczenia minimalnego wymiaru corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego w rozumieniu dyrektywy 2003/88 należy dokonywać w oparciu o dni, godziny, części dni lub części godzin pracy wykonanej i przewidzianej w umowie o pracę” ⁽¹⁵⁴⁾.

Trybunał orzekł, iż „jeżeli chodzi o nabycie prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego, należy rozróżnić okresy, w których pracownik pracował w innym rytmie pracy, ponieważ liczba jednostek corocznego urlopu wypoczynkowego nabyta w odniesieniu do liczby przepracowanych jednostek pracy musi być obliczana dla każdego z tych okresów osobno” ⁽¹⁵⁵⁾.

W przypadku gdy pracownicy przechodzą z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, Trybunał orzekł, że retrospektywne zastosowanie zasady *pro rata temporis* w odniesieniu do prawa do urlopu corocznego nabytego w trakcie okresu pracy w pełnym wymiarze byłoby niezgodne z dyrektywą, ponieważ wiązałoby się to z utratą nabytych praw ⁽¹⁵⁶⁾. Tak więc zmniejszenie liczby godzin pracy nie może spowodować ograniczenia prawa do urlopu corocznego, które pracownik już nabył ⁽¹⁵⁷⁾. W odwrotnej sytuacji, gdy pracownik przechodzi z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nowy wymiar prawa do urlopu należy w każdym wypadku obliczyć w odniesieniu do okresu po zwiększeniu liczby godzin pracy, zgodnie z zasadą *pro rata temporis* ⁽¹⁵⁸⁾.

Dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania przepisów, które byłyby korzystniejsze dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników ⁽¹⁵⁹⁾, w tym do przyznawania pracownikom co roku płatnego urlopu dłuższego niż cztery tygodnie. W takich przypadkach państwo członkowskie może określić inne warunki dotyczące wymiaru prawa do urlopu oraz przyznawania dodatkowego urlopu ⁽¹⁶⁰⁾.

2. Minimalny wymiar urlopu przysługujący wszystkim pracownikom, który nie podlega żadnym warunkom

Art. 7 ust. 1 stanowi, że prawo do corocznego płatnego urlopu przysługuje każdemu pracownikowi. Trybunał stwierdził, że sformułowanie „każdy pracownik” obejmuje pracowników, którzy są nieobecni w pracy ze względu na zwolnienie chorobowe – czy to krótkotrwałe, czy długotrwałe – niezależnie od tego, czy rzeczywiście świadczyli pracę we wspomnianym okresie rozliczeniowym ⁽¹⁶¹⁾.

Dyrektywa stanowi, że coroczny płatny urlop przyznaje się „zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi [...] taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej”. Trybunał orzekł jednak, że dyrektywa uniemożliwia państwom członkowskim jednostronne ograniczenie prawa do corocznego płatnego urlopu przyznanego wszystkim pracownikom poprzez stosowanie warunków, które w praktyce uniemożliwiałyby niektórym pracownikom skorzystanie z tego prawa ⁽¹⁶²⁾. Trybunał orzekł na przykład, że państwa członkowskie nie mogą narzucić pracownikom warunku zaliczenia okresu 13 tygodni nieprzerwanej pracy u tego samego pracodawcy w celu uzyskania przez nich prawa do urlopu ⁽¹⁶³⁾. Podobnie państwa członkowskie nie mogą stosować warunków, które uniemożliwiają niektórym pracownikom skorzystanie z prawa do corocznego płatnego urlopu ⁽¹⁶⁴⁾.

⁽¹⁵³⁾ Wyrok w sprawie C-173/99, dz.cyt., pkt 44; wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 30; wyrok w sprawie C-124/05, dz.cyt., pkt 29.

⁽¹⁵⁴⁾ Wyrok w sprawie C-219/14, dz.cyt., pkt 32.

⁽¹⁵⁵⁾ Zob. również odniesienie w wyroku w sprawie C-219/14, dz.cyt., pkt 35.

⁽¹⁵⁶⁾ Wyrok w sprawie C-486/08, dz.cyt., pkt 32-34; Wyrok w sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11, dz.cyt., pkt 35; wyrok w sprawie C-219/14, dz.cyt., pkt 37.

⁽¹⁵⁷⁾ Wyrok w sprawie C-486/08, dz.cyt., pkt 32; wyrok w sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11, dz.cyt., pkt 35; wyrok w sprawie C-415/12, dz.cyt., pkt 30; wyrok w sprawie C-219/14, dz.cyt., pkt 34.

⁽¹⁵⁸⁾ Wyrok w sprawie C-219/14, dz.cyt., pkt 38 i 44.

⁽¹⁵⁹⁾ Wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 43.

⁽¹⁶⁰⁾ Wyrok w sprawie C-282/10, dz.cyt., pkt 47-48; wyrok w sprawie C-337/10, dz.cyt., pkt 34-37.

⁽¹⁶¹⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 40.

⁽¹⁶²⁾ Wyrok w sprawie C-173/99, dz.cyt., pkt 48-53; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 28.

⁽¹⁶³⁾ Wyrok w sprawie C-173/99, dz.cyt., pkt 64; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 28.

⁽¹⁶⁴⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 48; wyrok w sprawie C-155/10, dz.cyt., pkt 26; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 17; wyrok w sprawie C-118/13, dz.cyt., pkt 16;

Państwa członkowskie mają jednak pewną swobodę w zakresie regulowania sposobu wykonywania prawa do corocznego płatnego urlopu. Obejmuje to na przykład „planowanie okresów urlopu, ewentualny obowiązek pracowników dotyczący wcześniejszego powiadomienia pracodawcy o zamierzonym czasie urlopu, wymóg świadczenia pracy w minimalnym okresie przed skorzystaniem z urlopu, kryteria obliczenia częściowego wymiaru prawa do corocznego urlopu wypoczynkowego w przypadku okresu zatrudnienia krótszego niż rok itd.”⁽¹⁶⁵⁾.

— *Uprawnienie do urlopu oraz jego przyznanie w początkowym okresie zatrudnienia*

Chociaż państwa członkowskie mogą na przykład organizować „sposób, w jaki pracownicy korzystają z przysługującego im urlopu corocznego w początkowych tygodniach zatrudnienia”⁽¹⁶⁶⁾, nie mogą narzucić temu samemu pracodawcy minimalnego okresu nieprzerwanej pracy, po którym pracownicy będą mogli skorzystać z corocznego płatnego urlopu⁽¹⁶⁷⁾.

— *Planowanie urlopu*

W dyrektywie nie uregulowano kwestii planowania corocznego płatnego urlopu. Kwestię tę pozostawia się prawu krajowemu, układom zbiorowym lub praktykom. Jak jednak wyjaśniono [poniżej](#), dyrektywa stanowi, że pracownik, który nie może skorzystać z zaplanowanego urlopu z powodu innego kolidującego okresu nieobecności w pracy (zwolnienia chorobowego, urlopu macierzyńskiego lub innego okresu nieobecności, którego cel różni się od celu prawa do urlopu corocznego), ma prawo do skorzystania z urlopu corocznego w innym terminie, w razie potrzeby poza odpowiednim okresem rozliczeniowym⁽¹⁶⁸⁾, przy zastosowaniu pewnych ograniczeń w odniesieniu do okresu przeniesienia w przypadku długotrwałego zwolnienia chorobowego⁽¹⁶⁹⁾.

— *Przeniesienie i możliwa utrata urlopu*

Podobnie w prawie krajowym można określić warunki korzystania z prawa do corocznego płatnego urlopu, w tym warunki dotyczące przeniesienia na koniec okresu rozliczeniowego.

W odniesieniu do przeniesienia Trybunał orzekł, że „choć pozytywne oddziaływanie corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika wywiera w pełni skutek, gdy jest on wykorzystany w roku, w którym jest on przewidziany, tj. w roku bieżącym, w tym względzie czas wypoczynku nie traci swego znaczenia, gdy jest wykorzystany w trakcie roku następnego”⁽¹⁷⁰⁾.

Trybunał rozważył potrzebę zapewnienia możliwości przeniesienia, gdyby pracownik, który utracił prawo do urlopu corocznego, nie miał możliwości skorzystania z tego prawa⁽¹⁷¹⁾. Trybunał uznał, że przeniesienie jest nieuniknione, gdy urlopy gwarantowane przez prawo Unii⁽¹⁷²⁾ pokrywają się, jak również w przypadku zwolnienia chorobowego⁽¹⁷³⁾.

W związku z tym utrata prawa do urlopu ogranicza się do przypadków, w których pracownik rzeczywiście miał możliwość skorzystania z tego prawa. Na przykład prawo to nie może wygasnąć na koniec okresu rozliczeniowego określonego w prawie krajowym, jeżeli pracownik był na urlopie chorobowym przez cały okres rozliczeniowy lub jego część i nie miał możliwości wykorzystania urlopu corocznego⁽¹⁷⁴⁾, poza wyjątkami dozwolonymi przez Trybunał, w których dopuszcza się ograniczenie okresu przeniesienia w przypadku długotrwałego zwolnienia chorobowego (zob. część C).

⁽¹⁶⁵⁾ Uwaga Komisji w sprawie C-173/99, do której odniesiono się w opinii rzecznika generalnego Tizzano z dnia 8 lutego 2001 r. dotyczącej sprawy The Queen przeciwko Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, pkt 34, oraz w opinii rzecznika generalnej Trstenjak z dnia 16 czerwca 2011 r. dotyczącej sprawy Williams i in. przeciwko British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, pkt 37.

⁽¹⁶⁶⁾ Wyrok w sprawie C-173/99, dz.cyt., pkt 61.

⁽¹⁶⁷⁾ Wyrok w sprawie C-173/99, dz.cyt., pkt 64.

⁽¹⁶⁸⁾ Wyrok w sprawie C-194/12, dz.cyt.

⁽¹⁶⁹⁾ Wyrok w sprawie C-214/10, dz.cyt.

⁽¹⁷⁰⁾ Wyrok w sprawie C-178/15, dz.cyt., pkt 33; zob. również wyrok w sprawie C-124/05, dz.cyt., pkt 30; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 30; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 24.

⁽¹⁷¹⁾ Wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 19; wyrok w sprawie C-178/15, dz.cyt., pkt 22.

⁽¹⁷²⁾ Wyrok w sprawie C-124/05, dz.cyt., pkt 24.

⁽¹⁷³⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt.

⁽¹⁷⁴⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 43 i 55; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 19.

3. Wynagrodzenie podczas urlopu corocznego

Trybunał podkreślił, że „dyrektywa traktuje prawo do corocznego urlopu oraz prawo do otrzymania wynagrodzenia z tego tytułu jako dwa aspekty jednego prawa”, ponieważ celem wynagrodzenia podczas urlopu corocznego jest „umożliwienie pracownikowi skorzystania z urlopu, do którego ma on prawo”⁽¹⁷⁵⁾. W rezultacie Trybunał uznał, że „celem wymogu wynagrodzenia za urlop jest stworzenie pracownikowi będącemu na urlopie sytuacji, która, jeśli chodzi o wynagrodzenie, jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy”⁽¹⁷⁶⁾.

Pracownik „musi otrzymywać swoje zwykłe wynagrodzenie za ten okres odpoczynku”⁽¹⁷⁷⁾, a „zmniejszenie wynagrodzenia pracownika z tytułu jego corocznego płatnego urlopu, które może zniechęcić go do faktycznego skorzystania z prawa do tego urlopu, jest sprzeczne z celem realizowanym przez art. 7”⁽¹⁷⁸⁾; termin zmniejszenia jest w tym względzie bez znaczenia⁽¹⁷⁹⁾.

Trybunał orzekł, że wypłacanie wynagrodzenia z tytułu urlopu corocznego w formie rat rozłożonych na roczny okres pracy jest niezgodne z dyrektywą. Podkreślił, że płatności należy dokonywać za konkretny okres, w którym pracownik rzeczywiście odpoczywa⁽¹⁸⁰⁾: moment wypłacenia wynagrodzenia za coroczny urlop powinien być ustalony w taki sposób, aby podczas urlopu pracownik znajdował się w sytuacji, która pod względem wynagrodzenia jest porównywalna z sytuacją, w jakiej pracownik znajduje się w okresach pracy⁽¹⁸¹⁾.

Trybunał uznał, że w przypadku gdy wynagrodzenie obejmuje kilka składników, ustalenie „zwykłego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w trakcie corocznego urlopu” wymaga szczególnej analizy⁽¹⁸²⁾. Trybunał orzekł, że składniki całkowitego wynagrodzenia, które wiążą się z zawodowym i osobistym statusem pracownika, powinny być nadal wypłacane w trakcie corocznego płatnego urlopu tego pracownika. Jako przykład podał dodatki związane z pełnioną przez pracownika funkcją przełożonego, ze stażem pracy i z jego kwalifikacjami zawodowymi⁽¹⁸³⁾.

Jeżeli dodatki są nieodłącznie związane z wykonywaniem zadań powierzonych pracownikowi na podstawie jego umowy o pracę i są obliczane jako element całkowitego wynagrodzenia pracownika, należy je uwzględnić w wynagrodzeniu przysługującym pracownikowi podczas urlopu corocznego⁽¹⁸⁴⁾. Podobnie przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia należy wziąć pod uwagę uzyskaną prowizję z tytułu wykonywania zadań wymaganych na podstawie umowy o pracę, taką jak prowizja ze sprzedaży⁽¹⁸⁵⁾. Przeprowadzenie oceny okresu rozliczeniowego uznanego za reprezentatywny dla obliczenia wysokości średniego składnika należnego pracownikowi z tytułu urlopu corocznego leży w kompetencji sądów krajowych⁽¹⁸⁶⁾.

Nie jest jednak konieczne uwzględnianie składników wynagrodzenia, których wyłącznym celem jest pokrycie „kosztów ponoszonych od czasu do czasu i kosztów ubocznych powstających przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikowi na podstawie jego umowy o pracę”⁽¹⁸⁷⁾.

4. Skutek bezpośredni prawa do corocznego płatnego urlopu

Trybunał orzekł, że art. 7 spełnia kryteria skutku bezpośredniego, ponieważ jest bezwarunkowy, jednoznaczny i precyzyjny⁽¹⁸⁸⁾. Oznacza to, że jeżeli państwa członkowskie nie dokonały transpozycji tego przepisu do prawa krajowego lub dokonana transpozycja jest nieprawidłowa, osoba fizyczna może zwrócić się do sądów krajowych o wyegzekwowanie od państwa lub podmiotów publicznych działających w charakterze pracodawcy prawa do co najmniej czterotygodniowego urlopu corocznego⁽¹⁸⁹⁾.

⁽¹⁷⁵⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04, dz.cyt., pkt 49 i 58; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 60; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 17.

⁽¹⁷⁶⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04, dz.cyt., pkt 58–59.

⁽¹⁷⁷⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04, dz.cyt., pkt 50; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 58; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 16.

⁽¹⁷⁸⁾ Wyrok w sprawie C-155/10, dz.cyt., pkt 21; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 23.

⁽¹⁷⁹⁾ Wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 23.

⁽¹⁸⁰⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04, dz.cyt., pkt 63.

⁽¹⁸¹⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04, dz.cyt., pkt 59–63.

⁽¹⁸²⁾ Wyrok w sprawie C-155/10, dz.cyt., pkt 22; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 27.

⁽¹⁸³⁾ Wyrok w sprawie C-155/10, dz.cyt., pkt 27; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 30.

⁽¹⁸⁴⁾ Wyrok w sprawie C-155/10, dz.cyt., pkt 24; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 29.

⁽¹⁸⁵⁾ Wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 32–33.

⁽¹⁸⁶⁾ Wyrok w sprawie C-155/10, dz.cyt., pkt 26; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 34.

⁽¹⁸⁷⁾ Wyrok w sprawie C-155/10, dz.cyt., pkt 25; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 31.

⁽¹⁸⁸⁾ Wyrok w sprawie C-282/10, dz.cyt., pkt 33–35.

⁽¹⁸⁹⁾ Wyrok w sprawie C-282/10, dz.cyt., pkt 34–39.

Choć powołanie się na „skutek bezpośredni” dyrektywy w postępowaniu między podmiotami prywatnymi nie jest zasadniczo możliwe, sędziowie krajowi są zobowiązani do dokonania wykładni przepisów krajowych w miarę możliwości zgodnie z prawem do urlopu corocznego określonym w dyrektywie ⁽¹⁹⁰⁾.

Komisja wskazuje na fakt, iż „horyzontalny skutek bezpośredni”, tzn. „skutek bezpośredni” w postępowaniu między podmiotami prywatnymi, może jeszcze zostać podtrzymany przez Trybunał ze względu na art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej i uznanie prawa do corocznego płatnego urlopu za szczególnie istotną zasadę wspólnotowego i unijnego prawa socjalnego ⁽¹⁹¹⁾. Spowodowałoby to nałożenie na sądy krajowe obowiązku zapewnienia pełnej skuteczności tej zasady, również przez odejście od stosowania, w razie potrzeby, jakiegokolwiek przepisu krajowego niezgodnego z tą zasadą ⁽¹⁹²⁾.

W każdym razie strona poszkodowana w wyniku niezgodności prawa krajowego z dyrektywą może zwrócić się o wyrównanie z tytułu straty lub szkody wyrządzonej przez państwo oraz uzyskać prawo do rekompensaty z tytułu poniesionej szkody, na określonych warunkach, których badaniem zajmują się sądy krajowe ⁽¹⁹³⁾.

B. Uprawnienie do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop

Art. 7 ust. 2 stanowi, że:

„2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.

1. Uprawnienie do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego

W dyrektywie dopuszczono wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop, który przysługiwał pracownikowi w dniu ustania stosunku pracy oraz który nie został wykorzystany ⁽¹⁹⁴⁾.

Celem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany należny urlop coroczny jest uniknięcie sytuacji, w której ustanie stosunku pracy uniemożliwiające skorzystanie z corocznego płatnego urlopu spowodowałoby „niemożność skorzystania przez pracownika z tego prawa, choćby w formie pieniężnej” ⁽¹⁹⁵⁾.

Określono dwa warunki dotyczące uprawnienia do ekwiwalentu pieniężnego: „po pierwsze, ustanie stosunku pracy, a po drugie, niewykorzystanie przez pracownika całego corocznego urlopu, do którego miał on prawo w chwili ustania tego stosunku” ⁽¹⁹⁴⁾. W dyrektywie nie nałożono żadnych dodatkowych warunków. W szczególności Trybunał orzekł, że nie wymaga się wcześniejszego złożenia wniosku ⁽¹⁹⁶⁾.

⁽¹⁹⁰⁾ Wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r., Seda Küçükdeveci przeciwko Swedex GmbH & Co. KG, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, pkt 47–48.

⁽¹⁹¹⁾ Wyrok w sprawie C-173/99, dz.cyt., pkt 43; wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 29; wyrok w sprawach połączonych C-131/04 i C-257/04, dz.cyt., pkt 48; wyrok w sprawie C-124/05, dz.cyt., pkt 28; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 22; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 18; wyrok w sprawie C-486/08, dz.cyt., pkt 28; wyrok w sprawie C-155/10, dz.cyt., pkt 17; wyrok w sprawie C-214/10, dz.cyt., pkt 23; wyrok w sprawie C-282/10, dz.cyt., pkt 16; wyrok w sprawie C-337/10, dz.cyt., pkt 28; wyrok w sprawie C-78/11, dz.cyt., pkt 16; wyrok w sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11, dz.cyt., pkt 22; postanowienie w sprawie C-194/12, dz.cyt., pkt 16; postanowienie w sprawie C-415/12, dz.cyt., pkt 27; wyrok w sprawie C-539/12, dz.cyt., pkt 14; wyrok w sprawie C-118/13, dz.cyt., pkt 15; wyrok w sprawie C-219/14, dz.cyt., pkt 26; wyrok w sprawie C-178/15, dz.cyt., pkt 19; wyrok w sprawie C-341/15, dz.cyt., pkt 25.

⁽¹⁹²⁾ Wyrok w sprawie C-555/07, dz.cyt., pkt 50–51.

⁽¹⁹³⁾ Wyrok w sprawie C-282/10, dz.cyt., pkt 43, w którym bezpośrednio odniesiono się do wyroku z dnia 19 listopada 1991 r., Andrea Francovich i Danila Bonifaci i in. przeciwko Republice Włoskiej, sprawy połączone C-6/90 i C-9/90, ECLI:EU:C:1991:428.

⁽¹⁹⁴⁾ Wyrok w sprawie C-118/13, dz.cyt., pkt 23; wyrok w sprawie C-341/15, dz.cyt., pkt 27.

⁽¹⁹⁵⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 56; wyrok w sprawie C-337/10, dz.cyt., pkt 29; wyrok w sprawie C-118/13, dz.cyt., pkt 17; wyrok w sprawie C-341/15, dz.cyt., pkt 26.

⁽¹⁹⁶⁾ Wyrok w sprawie C-118/13, dz.cyt., pkt 27–28.

Jak podkreślił Trybunał, w art. 7 ust. 2 dopuszczono wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za coroczny płatny urlop wyłącznie w przypadku, gdy stosunek pracy ustał w trosce o efektywną ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracownika, pracownik normalnie winien mieć zapewniony rzeczywisty wypoczynek⁽¹⁹⁷⁾. Natomiast „możliwość wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za przeniesiony coroczny urlop w minimalnym wymiarze stworzyłaby zachętę – niezgodną z celami dyrektywy – do rezygnacji z urlopu wypoczynkowego lub do namawiania pracowników do takiej rezygnacji”⁽¹⁹⁸⁾.

Jeżeli umowa nie dobiegła końca, ekwiwalent pieniężny nie może zostać wypłacony. Nie ma znaczenia, czy pracownikowi uniemożliwiono skorzystanie z urlopu corocznego z powodów związanych z produkcją lub organizacją przedsiębiorstwa⁽¹⁹⁹⁾.

Jeżeli umowa dobiegła końca, powód jej zakończenia jest nieistotny⁽²⁰⁰⁾. Aby zapewnić skuteczność tego przepisu dyrektywy, ekwiwalent pieniężny za coroczny płatny urlop jest należny również w przypadku, gdy stosunek pracy został rozwiązany z inicjatywy pracownika⁽²⁰¹⁾, gdy pracownik przechodzi na emeryturę⁽²⁰²⁾, lub nawet w przypadku jego śmierci⁽²⁰³⁾.

2. Wysokość ekwiwalentu

W dyrektywie nie ustalono sposobu obliczania wysokości ekwiwalentu pieniężnego z tytułu minimalnego okresu corocznego płatnego urlopu.

Trybunał orzekł jednak, że państwa członkowskie muszą zapewnić, aby w warunkach określonych w prawie krajowym uwzględniono ograniczenia wynikające z samej dyrektywy. Muszą one nałożyć wymóg, by ekwiwalent pieniężny był „obliczony w taki sposób, aby pracownik ten znalazł się w sytuacji porównywalnej z sytuacją, w jakiej pracownik znajdowałby się, gdyby skorzystał z tego prawa podczas trwania stosunku pracy”⁽²⁰⁴⁾. Oznacza to, że zwykle wynagrodzenie pracownika, które podczas urlopu corocznego musi być wypłacane tak jak zwykle⁽²⁰⁵⁾, jest rozstrzygające przy obliczaniu wysokości ekwiwalentu pieniężnego za urlop coroczny niewykorzystany w chwili ustania stosunku pracy⁽²⁰⁶⁾.

3. Uprawnienie do dodatkowego urlopu

Jeżeli państwa członkowskie przewidują dodatkowy okres urlopu corocznego przekraczający cztery tygodnie wymagane na mocy dyrektywy, mogą one zdecydować, czy przyznawać ekwiwalent pieniężny pracownikom, którzy nie mogli skorzystać z tego urlopu podczas stosunku pracy, oraz mogą określić warunki dotyczące wypłaty tego dodatkowego ekwiwalentu⁽²⁰⁷⁾.

C. Współzależność między corocznym płatnym urlopem a innymi rodzajami nieobecności w pracy

Trybunał orzekł, że „gwarantowany prawem wspólnotowym urlop nie może wpływać na uprawnienie do skorzystania z innego gwarantowanego przez to prawo urlopu”⁽²⁰⁸⁾, w tym ostatecznie – w przypadku nagromadzenia kilku okresów urlopowych – na nieuniknione przeniesienie urlopu corocznego lub jego części na następny rok⁽²⁰⁹⁾.

W przypadku praw do urlopu regulowanych prawem krajowym Trybunał orzekł, że cel urlopu należy poddać ocenie w celu określenia, czy pokrywa się on z celem corocznego płatnego urlopu.

⁽¹⁹⁷⁾ Wyrok w sprawie C-173/99, dz.cyt., pkt 44; wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 29–30; wyrok w sprawie C-124/05, dz.cyt., pkt 29; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 23; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 20; wyrok w sprawie C-486/08, dz.cyt., pkt 31.

⁽¹⁹⁸⁾ Wyrok w sprawie C-124/05, dz.cyt., pkt 32.

⁽¹⁹⁹⁾ Wyrok w sprawie C-194/12, dz.cyt., pkt 28–29.

⁽²⁰⁰⁾ Wyrok w sprawie C-341/15, dz.cyt., pkt 28.

⁽²⁰¹⁾ Wyrok w sprawie C-341/15, dz.cyt., pkt 29.

⁽²⁰²⁾ Wyrok w sprawie C-337/10, dz.cyt., pkt 31.

⁽²⁰³⁾ Wyrok w sprawie C-118/13, dz.cyt., pkt 24.

⁽²⁰⁴⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 57–60.

⁽²⁰⁵⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11, dz.cyt., pkt 25.

⁽²⁰⁶⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 61.

⁽²⁰⁷⁾ Wyrok w sprawie C-337/10, dz.cyt., pkt 36–37; Wyrok w sprawie C-341/15, dz.cyt., pkt 39.

⁽²⁰⁸⁾ Wyrok Trybunału (trzecia izba) z dnia 14 kwietnia 2005 r., Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Wielkiemu Księstwu Luksemburga, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, pkt 33; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 26.

⁽²⁰⁹⁾ Wyrok w sprawie C-519/03, dz.cyt., pkt 33; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 26.

1. Urlop macierzyński

Trybunał orzekł, że cel urlopu macierzyńskiego jest inny niż cel corocznego płatnego urlopu: celem urlopu macierzyńskiego jest ochrona kondycji biologicznej kobiety podczas ciąży i po jej zakończeniu oraz ochrona specjalnej więzi między kobietą a jej dzieckiem w okresie poporodowym⁽²¹⁰⁾. Wykładnię tę uznano za niezbędną do „zapewnienia respektowania praw związanych z umową o pracę pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim”⁽²¹¹⁾.

W związku z tym „pracownica musi być w stanie wykorzystać urlop coroczny w okresie innym niż urlop macierzyński, również w przypadku gdy termin urlopu macierzyńskiego zbiega się z ogólnym okresem urlopu corocznego ustalonego w drodze układu zbiorowego w odniesieniu do wszystkich pracowników”⁽²¹²⁾. Brzmienie to sugeruje, że zasada ta jest bezwzględna oraz że – w przeciwieństwie do zwolnienia chorobowego (zob. [poniżej](#)) – nie można ograniczać przeniesienia corocznego płatnego urlopu. Trybunał podkreślił istotnie, że „gwarantowany prawem wspólnotowym urlop nie może wpływać na uprawnienie do skorzystania z innego gwarantowanego przez to prawo urlopu”⁽²¹³⁾.

W świetle dyrektywy w sprawie ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią⁽²¹⁴⁾ Trybunał dodał, że zasada ta ma zastosowanie nie tylko do minimalnego corocznego płatnego urlopu w wymiarze czterech tygodni, lecz również do jakiegokolwiek dodatkowego urlopu przewidzianego w prawie krajowym⁽²¹⁵⁾.

2. Urlop rodzicielski i inne rodzaje urlopów chronione prawem Unii

Komisja uważa, że w przypadku wprowadzenia w prawie Unii innych form urlopów zastosowanie miałyby zasada ustanowiona przez Trybunał, zgodnie z którą „urlop gwarantowany przez prawo wspólnotowe nie może wpływać na prawo do skorzystania z innego urlopu gwarantowanego przez to prawo”⁽²¹⁶⁾. W przypadku zbiegu okresów różnych rodzajów urlopu chronionych prawem Unii może wiązać się to z przeniesieniem urlopu corocznego lub jego części na następny rok.

3. Zwolnienie chorobowe

W przeciwieństwie do urlopu macierzyńskiego prawo do urlopu chorobowego oraz warunki wykonania tego prawa nie są regulowane prawem Unii. Trybunał określił jednak granice prawa krajowego w przypadku gdy coroczny płatny urlop pokrywa się ze zwolnieniem chorobowym.

Podstawę stanowią różne cele corocznego płatnego urlopu i zwolnienia chorobowego. Celem prawa do corocznego płatnego urlopu jest umożliwienie pracownikowi odpoczynku oraz zapewnienie mu okresu wytchnienia i wolnego czasu. Celem prawa do zwolnienia chorobowego jest umożliwienie pracownikowi powrotu do zdrowia po chorobie, która sprawiła, że jest on niezdolny do pracy⁽²¹⁷⁾.

a. Uprawnienie w przypadku zwolnienia chorobowego

Jak stwierdzono powyżej, pracownicy na zwolnieniu chorobowym zachowują prawo do gromadzenia corocznego płatnego urlopu, ponieważ warunek, zgodnie z którym pracownik musiał pracować podczas okresu rozliczeniowego, nie dotyczy corocznego płatnego urlopu⁽²¹⁸⁾.

b. Korzystanie z prawa w przypadku zwolnienia chorobowego

Trybunał wyraźnie orzekł, że kwestię dopuszczenia lub zabronienia korzystania z urlopu corocznego podczas zwolnienia chorobowego pozostawia państwom członkowskim⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹⁰⁾ Wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 32.

⁽²¹¹⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 27.

⁽²¹²⁾ Wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 41.

⁽²¹³⁾ Wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 32–33; wyrok w sprawie C-519/03, dz.cyt., pkt 33; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 26; wyrok w sprawie C-124/05, dz.cyt., pkt 24.

⁽²¹⁴⁾ Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1).

⁽²¹⁵⁾ Wyrok w sprawie C-342/01, dz.cyt., pkt 45.

⁽²¹⁶⁾ Wyrok w sprawie C-519/03, dz.cyt., pkt 33; wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 26.

⁽²¹⁷⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 25; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 21; wyrok w sprawie C-78/11, dz.cyt., pkt 19; wyrok w sprawie C-194/12, dz.cyt., pkt 19; wyrok w sprawie C-178/15, dz.cyt., pkt 25.

⁽²¹⁸⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 41; wyrok w sprawie C-282/10, dz.cyt., pkt 20; wyrok w sprawach połączonych C-229/11 i C-230/11, dz.cyt., pkt 24.

⁽²¹⁹⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 28–31; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 25.

Jeżeli jednak pracownik nie chce skorzystać z urlopu corocznego w tym okresie, urlop coroczny musi zostać przyznany w innym terminie ⁽²²⁰⁾. Oznacza to w szczególności, że pracownikowi, który przebywa na zwolnieniu chorobowym w czasie wcześniej wyznaczonego terminu urlopu, przysługuje, na jego wniosek, prawo do wykorzystania tego urlopu w innym terminie ⁽²²¹⁾, niezależnie od tego, czy początek zwolnienia chorobowego wypada przed planowanym terminem corocznego płatnego urlopu, czy też w trakcie tego urlopu ⁽²²²⁾.

Chociaż przy planowaniu terminu urlopu pracownika można wziąć pod uwagę interesy pracodawcy, nie można kwestionować prawa do corocznego urlopu w późniejszym terminie ⁽²²³⁾. W związku z tym pracodawca musi przyznać pracownikowi urlop coroczny w innym terminie, który będzie zgodny z tymi interesami, nie wykluczając z góry terminu wykraczającego poza okres rozliczeniowy przedmiotowego urlopu corocznego ⁽²²⁴⁾.

c. Przeniesienie w przypadku zwolnienia chorobowego

Jeżeli pracownik chorował przez część lub całość okresu rozliczeniowego, mógł nie być w stanie skorzystać z corocznego płatnego urlopu, który mimo to mu przysługuje.

Jak stwierdzono powyżej, Trybunał orzekł, że „pozytywne oddziaływanie corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika wywiera w pełni skutek, gdy jest on wykorzystany w roku, w którym jest on przewidziany, tj. w trwającym właśnie roku”, stwierdził on jednak, że czas wypoczynku nie traci pod tym względem swego znaczenia, gdy jest wykorzystany w trakcie roku następnego ⁽²²⁵⁾. Trybunał orzekł zatem, że w przypadku gdy pracownik, który przebywał na zwolnieniu chorobowym podczas części lub całości okresu rozliczeniowego, nie miał możliwości skorzystania z corocznego płatnego urlopu, prawo do corocznego płatnego urlopu nie może wygasnąć na koniec okresu rozliczeniowego ⁽²²⁶⁾, lecz że należy pozwolić pracownikowi przenieść urlop, w razie potrzeby wyznaczając go poza okresem rozliczeniowym przyjętym dla urlopu corocznego ⁽²²⁷⁾.

Państwa członkowskie mogą ograniczyć okres dozwolonego przeniesienia corocznego płatnego urlopu ⁽²²⁸⁾. Trybunał uznał, że prawo do gromadzenia praw do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nabytych w okresie niezdolności do pracy nie jest nieograniczone ⁽²²⁸⁾.

Trybunał orzekł jednak również, że „każdy okres dozwolonego przeniesienia musi znacznie wykraczać poza czas trwania okresu rozliczeniowego, w odniesieniu do którego został przyznany” ⁽²²⁹⁾. Trybunał stwierdził zatem, że okres przeniesienia wynoszący dziewięć miesięcy, tj. krótszy niż okres rozliczeniowy, którego dotyczy, nie zapewnia pozytywnego oddziaływania corocznego płatnego urlopu jako okresu odpoczynku, a w związku z tym nie może zostać wykorzystany do określenia wygaśnięcia prawa do corocznego płatnego urlopu ⁽²³⁰⁾. Trybunał zaakceptował natomiast okres przeniesienia wynoszący 15 miesięcy ⁽²³¹⁾.

d. Ekwiwalent pieniężny w przypadku zwolnienia chorobowego do czasu rozwiązania stosunku pracy

Trybunał orzekł, że w przypadku, gdy pracownik przebywa na zwolnieniu chorobowym przez cały okres rozliczeniowy lub okres przeniesienia lub przez część tych okresów do czasu rozwiązania stosunku pracy, uniemożliwienie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop jest niezgodne z art. 7 ust. 2 ⁽²³²⁾.

4. Inne rodzaje urlopu na szczeblu krajowym

Jeżeli pracownikom przysługują inne formy urlopu na mocy prawa krajowego, cel urlopu stanowi podstawowy czynnik służący do oceny sposobu postępowania w przypadku zbieżności z corocznym płatnym urlopem.

⁽²²⁰⁾ Wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 25.

⁽²²¹⁾ wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 22; wyrok w sprawie C-78/11, dz.cyt., pkt 20; wyrok w sprawie C-194/12, dz.cyt., pkt 19; wyrok w sprawie C-178/15, dz.cyt., pkt 26.

⁽²²²⁾ wyrok w sprawie C-78/11, dz.cyt., pkt 21.

⁽²²³⁾ Wyrok w sprawie C-194/12, dz.cyt., pkt 24.

⁽²²⁴⁾ Wyrok w sprawie C-78/11, dz.cyt., pkt 23; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 23; wyrok w sprawie C-194/12, dz.cyt., pkt 23.

⁽²²⁵⁾ Wyrok w sprawie C-124/05, dz.cyt., pkt 30.

⁽²²⁶⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 38–49; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 19.

⁽²²⁷⁾ Wyrok w sprawie C-78/11, dz.cyt., pkt 23; wyrok w sprawie C-277/08, dz.cyt., pkt 23.

⁽²²⁸⁾ Wyrok w sprawie C-214/10, dz.cyt., pkt 28–35.

⁽²²⁹⁾ Wyrok w sprawie C-214/10, dz.cyt., pkt 38–40.

⁽²³⁰⁾ Wyrok w sprawie C-337/10, dz.cyt., pkt 41–43; wyrok w sprawie C-214/10, dz.cyt., pkt 38.

⁽²³¹⁾ Wyrok w sprawie C-214/10, dz.cyt., pkt 44.

⁽²³²⁾ Wyrok w sprawach połączonych C-350/06 i C-520/06, dz.cyt., pkt 62; wyrok w sprawie C-337/10, dz.cyt., pkt 30; wyrok w sprawie C-341/15, dz.cyt., pkt 31.

W przypadku „urlopu dla poratowania zdrowia” Trybunał orzekł, że zastosowanie mają rozważania dotyczące zwolnienia chorobowego, oraz ustanowił zasadę, zgodnie z którą, w przypadku gdy cel urlopu przyznanego na szczeblu krajowym jest inny niż cel corocznego płatnego urlopu, istnieje obowiązek przyznania pracownikowi, którego dotyczy sytuacja, corocznego urlopu w innym terminie ⁽²³³⁾.

Trybunał uznał jednak, że w przypadku specjalnego rodzaju urlopu przyznanego na mocy prawa krajowego na sądach krajowych spoczywa obowiązek stwierdzenia – zgodnie z wykładnią Trybunału i w świetle opracowanych przez niego wytycznych oraz czynników na szczeblu krajowym regulujących przyznanie urlopu ⁽²³⁴⁾ – czy cel tego prawa jest inny niż cel prawa do corocznego płatnego urlopu.

VIII. PRACA W PORZE NOCNEJ, PRACA W SYSTEMIE ZMIANOWYM I HARMONOGRAM PRACY

W dyrektywie w sprawie czasu pracy uwzględniono szczególny charakter pracy w porze nocnej oraz pewnych uciążliwych form organizacji pracy ⁽²³⁵⁾. Oprócz przepisów ogólnych dotyczących okresów odpoczynku oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy w dyrektywie uwzględniono zatem przepisy szczegółowe dotyczące pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym i innych rodzajów harmonogramu pracy, które szczegółowo omówiono poniżej.

A. Wymiar czasu pracy w porze nocnej

Art. 8 dyrektywy stanowi, że:

„Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne w celu zapewnienia, że:

- a) normalny wymiar czasu pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej nie przekracza przeciętnie ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym;
- b) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, których praca związana jest ze szczególnym niebezpieczeństwem albo związana jest z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym, nie pracują dłużej niż osiem godzin w okresie 24-godzinnym, w których czasie wykonują pracę w porze nocnej.

Do celów lit. b) praca związana ze szczególnym niebezpieczeństwem lub z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym określana jest zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką krajową lub w ramach układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, z uwzględnieniem szczególnych skutków pracy w porze nocnej i związanych z nią zagrożeń”.

W artykule ustanowiono dwa rodzaje ograniczeń obowiązujących pracowników wykonujących pracę w porze nocnej: jedno mające zastosowanie do wszystkich pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, a drugie mające zastosowanie do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, których praca związana jest ze szczególnym niebezpieczeństwem albo z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym. Jeśli chodzi o pojęcie „pracy w porze nocnej”, należy odnieść się do definicji przedstawionej w [rozdziale IV.B](#).

1. Średni limit dotyczący pracy w porze nocnej

W dyrektywie średni czas pracy wszystkich pracowników wykonujących pracę w porze nocnej został ograniczony do ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym.

a. Limit „czasu pracy”

Limit ten ma zastosowanie do godzin pracy „pracowników wykonujących pracę w porze nocnej”. W związku z tym dotyczy on całego czasu pracy, a nie tylko „pory nocnej” (zob. rozdział IV).

Ponadto, pomimo że w art. 8 jest mowa o „normalnym wymiarze czasu pracy”, z definicji „czasu pracy” i „okresów odpoczynku” w rozdziale IV oraz z motywu 8 dyrektywy wynika, że limit dotyczący pracy w porze nocnej powinien uwzględniać cały „czas pracy”, łącznie z godzinami nadliczbowymi.

⁽²³³⁾ Wyrok w sprawie C-178/15, dz.cyt., pkt 32.

⁽²³⁴⁾ Wyrok w sprawie C-178/15, dz.cyt., pkt 24–31.

⁽²³⁵⁾ Dyrektywa 2003/88/WE, motyw 7: „badania wykazały, iż organizm ludzki jest w porze nocnej bardziej wrażliwy na zakłócenia środowiska i pewne uciążliwe formy organizacji pracy oraz że długie okresy pracy w porze nocnej mogą być szkodliwe dla zdrowia pracowników i mogą zagrażać bezpieczeństwu w miejscu pracy”.

Ponieważ limit ten jest wartością średnią, państwa członkowskie mogą zdecydować o czasie trwania okresu rozliczeniowego. Zgodnie z art. 16 lit. c) okres rozliczeniowy musi zostać określony po konsultacji z partnerami społecznymi lub w ramach układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym oraz regionalnym.

b. Średnia w „okresie rozliczeniowym”

Pierwotny wniosek o ustanowienie okresu rozliczeniowego wynoszącego maksymalnie 14 dni⁽²³⁶⁾ nie pojawił się w przyjętej dyrektywie. Okres rozliczeniowy jest określany przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych bez jakichkolwiek wyraźnych limitów.

W świetle celu dyrektywy, jakim jest określenie minimalnych wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, oraz potrzeby utrzymania skuteczności przepisu dotyczącego pracy w porze nocnej okres rozliczeniowy pracy w porze nocnej powinien być jednak dużo krótszy niż okres rozliczeniowy stosowany w odniesieniu do maksymalnej liczby godzin tygodnia pracy. Określenie takich samych okresów rozliczeniowych w odniesieniu do obu trybów pracy sprawiłoby bowiem, że w rzeczywistości przepisy dotyczące pracy w porze nocnej byłyby bezcelowe, ponieważ przestrzeganie średniego 48-godzinowego tygodniowego czasu pracy oraz tygodniowego okresu odpoczynku automatycznie zapewniłoby średnią długość dziennego czasu pracy wynoszącą osiem godzin.

Zgodnie z art. 16 lit. c), jeżeli minimalny tygodniowy okres odpoczynku wypada w okresie rozliczeniowym stosowanym do obliczenia pracy w porze nocnej, nie uwzględnia się go przy obliczeniu średniej. Motywy 5 i 7 dyrektywy stanowią, że „wszystkim pracownikom powinny przysługiwać odpowiednie okresy odpoczynku” oraz że „długie okresy pracy w porze nocnej mogą być szkodliwe dla zdrowia pracowników”. Do obliczania średniej włącza się natomiast okres odpoczynku dobowego, który w naturalny sposób ogranicza czas pracy pracowników objętych tymi przepisami i gwarantuje im korzystanie z regularnych okresów odpoczynku.

2. Maksymalny limit pracy w porze nocnej związanej ze szczególnym niebezpieczeństwem lub z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym

a. Bezwzględny limit

Bezwzględny limit 8 godzin ma zastosowanie do godzin pracy „pracowników wykonujących pracę w porze nocnej”. W związku z tym dotyczy on całego czasu pracy, a nie tylko „pory nocnej”.

W przeciwieństwie do średniego limitu maksymalny limit dotyczący tego szczególnego rodzaju pracy w porze nocnej określonego w art. 8 lit. b) ma zastosowanie do „okresu 24-godzinnego”. Nie można go liczyć jako średniej. Oznacza to, że chociaż pracownicy, których te przepisy dotyczą, mogą pracować krócej w określonych okresach 24-godzinnych, nie mogą oni nigdy przekroczyć ośmiu godzin w innym okresie, gdy wykonują pracę w porze nocnej.

W przeciwieństwie do średniego limitu mającego zastosowanie do wszystkich godzin pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej przedmiotowy bezwzględny limit ma zastosowanie wyłącznie do czasu, w którym pracownicy, których ten przepis dotyczy, faktycznie wykonują pracę w porze nocnej. Oznacza to, że jeżeli „pracownik wykonujący pracę w porze nocnej, którego praca związana jest ze szczególnym niebezpieczeństwem lub z poważnym obciążeniem”, nie wykonuje pracy w porze nocnej w określonym okresie 24 godzin, w odniesieniu do tego okresu zastosowanie ma średni limit, a nie bezwzględny limit ośmiu godzin. Tak więc pracownik mógłby pracować dłużej niż osiem godzin, jeżeli w tym okresie nie wykonuje pracy w porze nocnej.

b. Praca związana ze szczególnym niebezpieczeństwem

Pojęcia „szczególnego niebezpieczeństwa lub poważnego obciążenia fizycznego lub psychicznego” nie zostały zdefiniowane w dyrektywie. W dyrektywie przewidziano, że pojęcia te zostaną zdefiniowane w prawie krajowym lub praktykach krajowych lub w ramach układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi.

Dyrektywa stanowi, że niezależnie od sposobu zdefiniowania pracy związanej ze szczególnym niebezpieczeństwem lub z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym należy uwzględnić szczególne skutki pracy w porze nocnej i związane z nią zagrożenia. Jako wskazówkę można potraktować motyw 7, w którym „zakłócenia środowiska” oraz

⁽²³⁶⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295.

„pewne uciążliwe formy organizacji pracy” wskazano jako czynniki mogące wywierać szkodliwy wpływ na zdrowie pracowników wykonujących pracę w takich warunkach. W pierwotnym wniosku Komisji jako przykłady tego rodzaju warunków pracy podano „pracę na akord, pracę przy taśmie lub pracę w odgórnie ustalonym tempie”⁽²³⁷⁾.

B. *Badania lekarskie pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i przeniesienie do pracy w porze dziennej*

W art. 9 na państwa członkowskie nałożono następujące zobowiązania:

„1. Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne w celu zapewnienia, że:

- a) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej są uprawnieni do bezpłatnego badania lekarskiego przed przydzieleniem i w trakcie pracy, odbywającego się w regularnych odstępach czasu;
- b) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, mający problemy zdrowotne uznane za związane z wykonywaniem pracy w porze nocnej, są przenoszani, o ile to w każdym przypadku jest możliwe, do pracy w porze dziennej, do której posiadają odpowiednie kwalifikacje.

2. Bezpłatne badanie lekarskie, określone w ust. 1 lit. a), podlega zasadzie tajemnicy lekarskiej.

3. Bezpłatne badanie lekarskie, określone w ust. 1 lit. a), może być przeprowadzane w ramach krajowego systemu opieki zdrowotnej”.

1. **Prawo do badań lekarskich przysługujące pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej**

a. *Badania lekarskie przed przydzieleniem pracy*

W art. 9 dyrektywy wszystkim „pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej” na podstawie art. 2 ust. 4 (zob. rozdział IV powyżej) przyznano prawo do badań lekarskich przed przydzieleniem pracy.

Przepis ten jest porównywalny z art. 4 konwencji nr 171 MOP, który stanowi, że: „pracownicy, na swoją prośbę, będą mieli prawo do korzystania z nieodpłatnej oceny stanu zdrowia i otrzymania porady w zakresie zmniejszenia lub uniknięcia problemów zdrowotnych związanych z ich pracą: a) przed podjęciem zatrudnienia w charakterze pracownika nocnego; [...]”.

Badanie lekarskie musi odbyć się przed przydzieleniem pracownika do pracy w porze nocnej, tj. przed rozpoczęciem pracy w porze nocnej przez pracownika, którego ta sytuacja dotyczy.

W przeciwieństwie do konwencji MOP w dyrektywie nie wspomniano o prośbie pracownika, lecz wszystkim pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej przyznano prawo do badania lekarskiego przed rozpoczęciem pracy.

b. *Badania lekarskie w regularnych odstępach czasu*

„Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej” mają również prawo do badań lekarskich „w regularnych odstępach czasu”. Nie zdefiniowano pojęcia odstęp czasu, w związku z czym obowiązek jego określenia spoczywa na państwach członkowskich.

W procesie przyjmowania dyrektywy w sprawie czasu pracy z 1993 r. Parlament Europejski⁽²³⁸⁾ zaproponował, by osoby do 40 roku życia były poddawane badaniom raz do roku, a osoby po 40 roku życia – dwa razy do roku. Wniosek ten został uwzględniony przez Komisję⁽²³⁹⁾, lecz nie został przyjęty w końcowej wersji dokumentu⁽²⁴⁰⁾.

⁽²³⁷⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽²³⁸⁾ Decyzja Parlamentu Europejskiego dotycząca wspólnego stanowiska określonego przez Radę na potrzeby przyjęcia dyrektywy dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (C3-0241/93 – SYN 295) (Dz.U. C 315 z 22.11.1993).

⁽²³⁹⁾ Wprowadzona przez Komisję zmiana z dnia 23 kwietnia 1991 r. dotycząca wniosku w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, COM(91) 130 final – SYN 295.

⁽²⁴⁰⁾ Dyrektywa 93/104/WE.

c. Badania lekarskie muszą być bezpłatne

Chociaż w dyrektywie stwierdzono, że badania lekarskie muszą być bezpłatne dla pracowników, nie określono w niej, czy koszty powinien ponieść pracodawca czy też osoba trzecia, taka jak służba medycyny pracy, a zatem decyzję w tej sprawie pozostawia się państwom członkowskim.

d. Tajemnica lekarska

W dyrektywie w sprawie czasu pracy nałożono wymóg, zgodnie z którym bezpłatne badania lekarskie przysługujące pracownikom przed przydzieleniem pracy, a następnie w regularnych odstępach czasu, muszą spełniać wymogi tajemnicy lekarskiej.

W przeciwieństwie do konwencji MOP w dyrektywie nie zawarto wyraźnego wyjątku dotyczącego „wniosku o niezdolności do pracy nocnej”⁽²⁴¹⁾.

e. Możliwość przeprowadzenia badań w ramach krajowego systemu opieki zdrowotnej

Dyrektywa stanowi, że wspomniane badania lekarskie mogą odbywać się w ramach krajowego systemu opieki zdrowotnej, choć nie jest to wymagane.

2. Przeniesienie pracowników wykonujących pracę w porze nocnej do pracy w porze dziennej z powodów zdrowotnych

Przepis ten jest porównywalny z art. 6 konwencji nr 171 MOP⁽²⁴²⁾ i na jego podstawie wymaga się, by w przypadku gdy pracownicy mają problemy zdrowotne związane z wykonywaniem pracy w porze nocnej, byli oni przenoszeni, w miarę możliwości, do pracy w porze dziennej, do której posiadają odpowiednie kwalifikacje.

W dyrektywie nie omówiono szczegółowo procedury przeniesienia ani w jaki sposób można udowodnić problemy zdrowotne oraz ich związek z pracą w porze nocnej. Decyzje w odniesieniu do tych kwestii można zatem podjąć na szczeblu krajowym.

W odniesieniu do stanowisk, na jakie należy przenieść pracowników, w dyrektywie wymaga się jedynie, by była to praca, do której posiadają oni odpowiednie kwalifikacje, oraz aby była to „praca dzienna”. Przeniesienie powinno mieć miejsce „jeżeli jest to możliwe”.

W przeciwieństwie do konwencji MOP⁽²⁴²⁾ w dyrektywie nie przedstawiono szczegółowo sytuacji, w których przeniesienie nie byłoby możliwe, ani nie określono świadczeń ani ochrony przed zwolnieniem dla pracowników, którzy nie mogą zostać przeniesieni pomimo problemów zdrowotnych związanych z pracą w porze nocnej.

C. Gwarancje dotyczące pracy w porze nocnej

Art. 10 stanowi, że:

„Państwa członkowskie mogą uczynić pracę niektórych grup pracowników, którzy w związku z wykonywaniem pracy w porze nocnej narażeni są na ryzyko zagrażające ich bezpieczeństwu lub zdrowiu, przedmiotem pewnych gwarancji, zgodnie z warunkami przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym lub przez praktykę krajową”.

Przepis ten umożliwi państwom członkowskim zwiększenie środków ochronnych stosowanych wobec niektórych „kategorii pracowników wykonujących pracę w porze nocnej”. Nie dopuszczono w nim odstępstw, lecz raczej wyraźnie stwierdzono, że można ustanowić dodatkowe środki ochronne.

Z informacji zawartych w dokumentacji dotyczącej przyjęcia dyrektywy wynika, że zamiarem Parlamentu Europejskiego było, by przepis ten umożliwił ochronę kobiet w ciąży lub matek w ciągu pierwszych sześciu miesięcy od porodu lub adopcji dziecka⁽²⁴³⁾. Brzmienie art. 10 pozostawia jednak możliwość interpretacji, a państwa członkowskie mają swobodę podejmowania decyzji dotyczących kategorii objętych takimi gwarancjami oraz charakteru tych gwarancji.

⁽²⁴¹⁾ Art. 4 ust. 2 Konwencji nr 171 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 26 czerwca 1990 r. dotyczącej pracy nocnej.

⁽²⁴²⁾ Art. 6 Konwencji nr 171 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 26 czerwca 1990 r. dotyczącej pracy nocnej.

⁽²⁴³⁾ Decyzja Parlamentu Europejskiego dotycząca wspólnego stanowiska określonego przez Radę na potrzeby przyjęcia dyrektywy dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (C3-0241/93 – SYN 295) (Dz.U. C 315 z 22.11.1993).

D. Informowanie o regularnym wykorzystywaniu pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej

W art. 11 określono, że:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracodawca, który regularnie korzysta z pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, informuje o tym właściwe organy na ich żądanie”.

Pierwotny wniosek ⁽²⁴⁴⁾ zawierał wymóg, zgodnie z którym pracodawcy byli zobowiązani do systematycznego informowania organów ds. zdrowia i bezpieczeństwa o przypadkach regularnego korzystania z pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej w świetle niekorzystnego wpływu pracy w porze nocnej na zdrowie ⁽²⁴⁵⁾.

W ostatecznej wersji dokumentu wymóg informowania właściwych organów został ograniczony do przypadków, w których organy same się o to zwróciły. Oznacza to, że chociaż państwa członkowskie mogą nadal wymagać od pracodawców, by w ramach systematycznego zgłaszania informowali organy o regularnym korzystaniu z pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, w dyrektywie nie nałożono takiego obowiązku. Na podstawie dyrektywy wymaga się jedynie, by właściwe organy podejmowały decyzje dotyczące sytuacji, w których należy poinformować organy.

Wspomniany obowiązek informowania organów ma zastosowanie do pracowników, którzy „regularnie” korzystają z pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej. Dokładny zakres stosowania terminu „regularnie” nie został określony w dyrektywie ani nie był przedmiotem postępowania prowadzonego przez Trybunał.

|| Komisja stoi na stanowisku, że przepisy prawa krajowego nakładające na pracodawców ogólny obowiązek informowania o swoich pracownikach, ich czasie pracy i organizacji ich pracy mogłyby odpowiadać temu wymogowi. ||

E. Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia

Art. 12 dyrektywy stanowi, że:

„Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne w celu zapewnienia, że:

- a) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym mają zapewnioną właściwą, ze względu na charakter ich pracy, ochronę bezpieczeństwa i zdrowia;
- b) właściwa ochrona i środki zapobiegawcze lub udogodnienia służące bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników wykonujących swoją pracę w porze nocnej i pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym są równoważne z tymi, które dotyczą innych pracowników i są w każdej chwili dostępne”.

Przepis ten dotyczy zarówno „pracowników wykonujących pracę w porze nocnej”, jak i „pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym” i zobowiązuje się w nim państwa członkowskie do zapewnienia właściwej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz ciągłej dostępności ochrony i środków zapobiegawczych lub udogodnień równoważnych z tymi, które dotyczą innych pracowników.

W tiret pierwszym wymaga się, by pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i w systemie zmianowym korzystali z odpowiednich środków dostosowanych do charakteru wykonywanej przez nich pracy. W motywie 7 stwierdzono, że „organizm ludzki jest w porze nocnej bardziej wrażliwy na zakłócenia środowiska i pewne uciążliwe formy organizacji pracy”. We wniosku Komisji stwierdzono również, że celem jest uwzględnienie „bardziej wymagającego charakteru tych rodzajów pracy oraz problemów, które występują zwykle podczas zmiany cykli pracy w systemie zmianowym” ⁽²⁴⁶⁾. W tym kontekście art. 12 oznacza, że w ochronie przyznanej pracownikom należy uwzględnić zarówno fakt, że pracownicy wykonują pracę w porze nocnej lub w systemie zmianowym, jak i warunki, w których wykonują tę pracę. W odniesieniu do środków ochronnych, które można przyjąć, w uzasadnieniu Komisji przedstawiono przykładowy harmonogram okresów odpoczynku i przerw ⁽²⁴⁶⁾, lecz w dyrektywie ich nie wyszczególniono.

⁽²⁴⁴⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽²⁴⁵⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295, uzasadnienie, motyw 28.

⁽²⁴⁶⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295, uzasadnienie, motyw 29.

Tiret drugie można powiązać z motywem 10, w którym wymaga się, by „organizacja i działanie służb oraz środków ochronnych i zapobiegawczych były skuteczne”. Metody stosowane przez państwa członkowskie w celu wypełnienia ich obowiązków mogą być związane ze środkami określonymi w art. 5 konwencji nr 171 MOP, który stanowi, że: „odpowiednie środki pierwszej pomocy będą udostępnione pracownikom wykonującym pracę nocną, w tym środki zaradcze, pozwalające, w razie potrzeby, na szybkie skierowanie pracowników do miejsca, w którym zapewniona im zostanie odpowiednia opieka”. Zakres dyrektywy jest szerszy, ponieważ obejmuje nie tylko ochronę, lecz uwzględnia również środki zapobiegawcze i udogodnienia. Dokładny zakres wymogów zależy od tego, jakie środki zapobiegawcze i udogodnienia w odniesieniu do pracy w porze dziennej zostały ustanowione w państwach członkowskich oraz innych dyrektywach UE dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników ⁽²⁴⁷⁾.

F. Harmonogram pracy

Art. 13 stanowi, że:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracodawca, który zamierza zorganizować pracę zgodnie z określonym harmonogramem pracy uwzględni ogólną zasadę dostosowania organizacji pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia monotonii pracy oraz pracy o określonym rytmie, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia, szczególnie w odniesieniu do przerw w trakcie czasu pracy”.

Przepis ten dotyczy w szczególności pracy w systemie zmianowym, lecz jego stosowanie nie ogranicza się do tego trybu pracy. Zgodnie z tym przepisem państwa członkowskie są zobowiązane do zapewnienia, aby przy ustanawianiu nowego harmonogramu pracy lub przy zmianie obowiązującego harmonogramu pracodawcy uwzględniali „ogólną zasadę dostosowania organizacji pracy do pracownika”. W dyrektywie podkreślono znaczenie przerw, lecz nie ograniczono zakresu środków ochronnych, które należy podjąć.

IX. ODSTĘPSTWA

Dyrektywa w sprawie czasu pracy jest dokumentem złożonym, ponieważ ma na celu zapewnienie pewnego stopnia elastyczności odpowiedniego do różnych rodzajów działalności przy jednoczesnym zapewnieniu solidnego poziomu minimalnej ochrony. Elastyczność jest zapisana w odstępstwach od dyrektywy, które są liczne i zróżnicowane, zarówno w odniesieniu do pracowników i sektorów, których dotyczą, jak również w odniesieniu do przepisów, w odniesieniu do których odstępstwa są dozwolone.

Ponieważ większość praw zapisanych w dyrektywie jest również chroniona na mocy art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, należy podkreślić, że w tym kontekście zastosowanie ma art. 52, który stanowi, że „[w]szelkie ograniczenia w korzystaniu z praw i wolności uznanych w niniejszej Karcie muszą być przewidziane ustawą i szanować istotę tych praw i wolności. Z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności, ograniczenia mogą być wprowadzone wyłącznie wtedy, gdy są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię lub potrzebom ochrony praw i wolności innych osób”.

Odstępstwa od dyrektywy w sprawie czasu pracy mają również następujące wspólne cechy.

Po pierwsze muszą zostać prawidłowo transponowane do prawa krajowego, by można było z nich korzystać. Trybunał stwierdził, że: „Skoro bowiem odstępstwa przewidziane w analizowanych przepisach je wprowadzających mają charakter fakultatywny, prawo Unii nie zobowiązuje państw członkowskich do ich transponowania do prawa krajowego” ⁽²⁴⁸⁾. Trybunał orzekł, że aby móc skorzystać z możliwości odstępstwa od określonych przepisów, „państwa członkowskie są zobowiązane dokonać wyboru powoływania się na to uprawnienie” ⁽²⁴⁸⁾.

Trybunał uznał jednak, że „jeżeli – nawet w przypadku braku wyraźnych środków transponujących [dyrektywę w sprawie czasu pracy] do prawa krajowego – prawo krajowe mające zastosowanie wobec danej działalności jest zgodne z warunkami określonymi w art. 17 tej dyrektywy, prawo to jest zgodne z dyrektywą i nic nie stoi na przeszkodzie, by sądy krajowe mogły je stosować” ⁽²⁴⁹⁾. Oznacza to, że w przypadku gdy prawo krajowe jest zgodne z warunkami stosowania odstępstwa, można je stosować nawet w przypadku, gdy nie stanowi ono wyraźnej transpozycji do prawa

⁽²⁴⁷⁾ W szczególności dyrektywa 89/391/EWG oraz dyrektywa Rady 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (Dz.U. L 393 z 30.12.1989, s. 1).

⁽²⁴⁸⁾ Wyrok w sprawie C-227/09, dz.cyt., pkt 51.

⁽²⁴⁹⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 44.

krajowego odstępstw przewidzianych w dyrektywie. Państwa członkowskie powinny jednak zapewnić przestrzeganie ogólnych zasad prawa Unii, w tym zasady pewności prawa, oraz – w związku z tym – przepisów dopuszczających, by odstępstwa nieobowiązkowe sformułowane były „dokładnie i jasno, aby zadośćuczynić wymogom wynikającym z powyższej zasady” ⁽²⁵⁰⁾.

Po drugie „odstępstwa te, jako wyjątki od uregulowania Unii w przedmiocie organizacji czasu pracy, przewidziane w dyrektywie 2003/88, muszą być interpretowane w ten sposób, że zakres ich zastosowania jest ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę umożliwiają” ⁽²⁵¹⁾. Oznacza to nie tylko, że stosowanie odstępstw ogranicza się do przypadków, w których zostały one wyraźnie przyznane na mocy dyrektywy, lecz również że zakres stosowania każdego odstępstwa jest ograniczony do przepisów wymienionych w nim w sposób wyczerpujący ⁽²⁵²⁾.

Po trzecie wprowadzanie odstępstw musi być „uzależnione od surowych warunków służących zapewnieniu skutecznej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników” ⁽²⁵³⁾.

Mimo że w dyrektywie określono już szereg warunków dotyczących każdego przepisu, od którego przewidziano odstępstwo, Komisja uważa, że w przypadku gdy liczne aspekty ochrony przewidzianej w dyrektywie są zmienione przez łączne stosowanie kilku odstępstw, konieczne może być wprowadzenie dodatkowych środków ochronnych, by zapewnić zgodność z celem dyrektywy, jakim jest ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

A. Odstępstwo dotyczące „pracownika autonomicznego”

W art. 17 ust. 1 określono następujące odstępstwo:

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

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

1. Zakres stosowania odstępstwa dotyczącego „pracowników autonomicznych”

W art. 17 ust. 1 dyrektywy dopuszczono stosowanie odstępstw „jeżeli, uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań, wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry lub może być określony przez samych pracowników”.

Jak wskazano powyżej, wykładni art. 17 ust. 1 należy dokonywać w taki sposób, by zakres jego zastosowania był ograniczony do tego, co jest ściśle niezbędne dla zagwarantowania interesów, których ochronę umożliwiają ⁽²⁵⁴⁾.

Odstępstwo to obejmuje dwa główne rodzaje sytuacji i oba te rodzaje należy oceniać, „uwzględniając szczególną charakterystykę danych działań”. Zdaniem Komisji odstępstwo to nie może zatem zostać szeroko zastosowane do całej kategorii pracowników.

Zgodnie z pierwszym kryterium tego odstępstwa: „wymiar czasu pracy nie jest mierzony i/lub nieokreślony z góry”. Zgodnie z drugim kryterium wymaga się, by pracownicy sami określili swój czas pracy.

⁽²⁵⁰⁾ Wyrok w sprawie C-227/09, dz.cyt., pkt 55.

⁽²⁵¹⁾ Wyrok w sprawie C-227/09, dz.cyt., pkt 58; wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 40.

⁽²⁵²⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 89; wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 77.

⁽²⁵³⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 77; wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 34.

⁽²⁵⁴⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 39–40.

W odniesieniu do obu kryteriów kwalifikacji Trybunał orzekł, że z brzmienia odstępstwa wyraźnie wynika, iż ma ono „zastosowanie tylko do pracowników, których czas pracy nie jest w całości mierzony lub wcześniej określony albo może być określony przez samych pracowników z uwagi na charakter wykonywanej pracy”⁽²⁵⁵⁾ (podkreślenie dodane przez Komisję). Oznacza to, że odstępstwo nie ma zastosowania do pracowników, których czas pracy tylko częściowo nie jest mierzony lub wcześniej określony lub gdy może zostać określony przez samych pracowników wyłącznie częściowo.

W sprawie Isère Trybunał analizował, czy odstępstwo to ma zastosowanie do „pracowników zatrudnionych w placówkach wakacyjnych rekreacyjnych na podstawie umowy uczestnictwa w działalności edukacyjnej”. Podstawę oceny stanowił brak informacji, które wskazywałyby na to, że pracownicy, o których mowa, mieli „możliwość decydowania o ilości przepracowywanych przez siebie godzin” oraz fakt, że nie występowały żadne elementy wskazujące na to, że pracownicy „nie byli zobowiązani do obecności w miejscu pracy w ustalonych godzinach”, na podstawie czego Trybunał stwierdził, że pracownicy ci nie są objęci zakresem stosowania odstępstwa⁽²⁵⁶⁾. Wydaje się zatem, że podstawowe znaczenie ma to, czy pracownicy mają możliwość decydowania zarówno o liczbie godzin pracy, jak i harmonogramie.

W świetle powyższych elementów Komisja uznaje, że zakresem stosowania odstępstwa mogliby zostać objęci niektórzy kierownicy wyższego szczebla, których czas pracy w całości nie jest mierzony ani określony z góry, ponieważ nie wymaga się od nich obecności w miejscu pracy przez określoną liczbę godzin, lecz mogą oni sami ustalać swój harmonogram pracy. Podobnie odstępstwo może mieć zastosowanie na przykład do niektórych ekspertów, starszych prawników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy lub nauczycieli akademickich, którzy posiadają znaczną autonomię w zakresie określania swojego czasu pracy.

W art. 17 ust. 1 wymieniono trzy szczególne kategorie pracowników, których wymiaru czasu pracy nie można zmierzyć lub określić z góry lub których wymiar czasu pracy może zostać określony przez samych pracowników: należą do nich „pracownicy zarządzający lub inne osoby posiadające autonomiczną właściwość do podejmowania decyzji”, „pracownicy przedsiębiorstw rodzinnych” lub „pracownicy pełniący obowiązki podczas ceremonii religijnych w kościołach oraz wspólnotach wyznaniowych”.

W świetle brzmienia dyrektywy: wspomniane trzy kategorie wprowadza się przy użyciu słów „szczególnie w przypadku”; Komisja uznaje, że wykaz ten nie jest wyczerpujący.

W dyrektywie pracownicy tacy zostali przedstawieni w formie przykładów, ponieważ ogółem posiadają oni duże kompetencje autonomiczne w zakresie organizacji swojego czasu pracy i można przypisać ich do kategorii „pracowników autonomicznych”. Nie wszyscy jednak pracownicy należący do wymienionych kategorii, na przykład nie wszyscy kierownicy zarządzający, kwalifikowaliby się do zastosowania odstępstwa dotyczącego „pracowników autonomicznych” na podstawie art. 17 ust. 1.

Pracownicy nienależący do tych kategorii mogą również kwalifikować się do objęcia odstępstwem, jeżeli – uwzględniając szczególną charakterystykę omawianej działalności – ich wymiar czasu pracy nie jest mierzony lub określony z góry lub może być określony przez nich samych. Dotychczas nie wydano jeszcze orzecznictwa w odniesieniu do odstępstwa dotyczącego „pracownika autonomicznego” mogącego mieć zastosowanie do pracowników zatrudnionych w oparciu o nowe formy zatrudnienia takie jak platforma dla gospodarki cyfrowej, którzy są objęci zakresem stosowania dyrektywy. Określone w niniejszym dokumencie zasady mogą pomóc w rozstrzygnięciu tej kwestii, gdy zostanie ona podniesiona w przyszłości.

2. Konsekwencje stosowania odstępstwa dotyczącego „pracownika autonomicznego”

Tzw. „pracownicy autonomiczni” są nadal objęci zakresem stosowania dyrektywy (wyłączenie jest dozwolone wyłącznie w bardzo wyjątkowych przypadkach, zob. rozdział III. B. 2). Jak wskazano powyżej, zakres stosowania przedmiotowego odstępstwa podlega ogólnym zasadom ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i ogranicza się do wymienionych w art. 17 ust. 1 przepisów dotyczących:

— odpoczynku dobowego (art. 3),

⁽²⁵⁵⁾ Wyrok w sprawie C-484/04, dz.cyt., pkt 20; wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 41. Chociaż Trybunał nie wydał opinii w odniesieniu do konkretnych elementów prowadzących do wydania tej wykładni, w opinii rzecznik generalnej Kokott w tej samej sprawie przeanalizowano brzmienie, kontekst oraz cel dyrektywy, dochodząc do wniosku, że odstępstwo nie może mieć zastosowania w odniesieniu do spraw, w których wyłącznie część czasu pracy nie jest mierzona, określona z góry lub może zostać określona przez samych pracowników. Zob. opinia rzecznik generalnej Kokott z dnia 9 marca 2006 r. dotycząca sprawy C-484/04, Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, ECLI:EU:C:2006:166, pkt 22–32.

⁽²⁵⁶⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 41–43.

- przerw (art. 4),
- tygodniowego okresu odpoczynku (art. 5),
- maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (art. 6),
- wymiaru czasu pracy w porze nocnej (art. 8),
- okresów rozliczeniowych w celu stosowania tygodniowego okresu odpoczynku, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz wymiaru czasu pracy w porze nocnej (art. 16).

W art. 17 ust. 1 nie określono warunków dotyczących stosowania odstępstw od tych przepisów. Wydaje się zatem, że pracownicy autonomiczni są w całości wykluczeni z zakresu stosowania tych odstępstw oraz że nie przysługują im odpoczynek wyrównawczy, chyba że pracownicy są objęci zakresem stosowania odstępstw [wymienionych poniżej](#).

Pracownicy ci nadal podlegają wszystkim innym przepisom dyrektywy.

B. Odstępstwa wymagające przyznania równoważnego odpoczynku wyrównawczego lub właściwej ochrony

W art. 17 ust. 3 przewidziano wyjątki dotyczące stosowania art. 3 (odpoczynek dobowy), art. 4 (przerwy), art. 5 (tygodniowy okres odpoczynku), art. 8 (wymiar czasu pracy w porze nocnej) i art. 16 (okresy rozliczeniowe) w odniesieniu do niektórych rodzajów działalności. Podobnie w art. 17 ust. 4 przewidziano odstępstwa dotyczące stosowania art. 3 i 5. W art. 18 przewidziano odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 i 16 w drodze układów zbiorowych. Wszystkie inne przepisy dyrektywy nadal mają zastosowanie.

Wszystkie te odstępstwa można jednak stosować z zastrzeżeniem warunku określonego w art. 17 ust. 2 (i art. 18), tj. pod warunkiem że „zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub że, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe z powodów obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę”⁽²⁵⁷⁾.

1. Odstępstwo dotyczące „niektórych rodzajów działalności” na podstawie art. 17 ust. 3

Art. 17 ust. 3 stanowi, że:

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

- a) w przypadku działalności, gdy miejsce pracy pracownika oraz jego miejsce zamieszkania są odległe od siebie, włącznie z pracą na urządzeniach oddalonych od brzegu, lub jeżeli różne miejsca pracy pracownika są od siebie odległe;
- b) w przypadku działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, w szczególności strażników, dozorców lub firm ochroniarskich;
- c) w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji, w szczególności:
 - (i) usług odnoszących się do przyjmowania, leczenia i/lub opieki zapewnianych przez szpitale lub podobne zakłady, włącznie z działalnością lekarzy stażystów, instytucje dozoru oraz więzienia;
 - (ii) pracowników portowych lub pracowników lotnisk;
 - (iii) usług prasowych, radiowych, telewizyjnych, produkcji kinematograficznej, usług telekomunikacyjnych i pocztowych, usług ogniowych oraz ochrony ludności;
 - (iv) produkcji, przesyłu oraz dystrybucji gazu, wody oraz energii elektrycznej, wywozie śmieci z gospodarstw domowych oraz zakładów spalania;
 - (v) gałęzi przemysłu, w których praca nie może być przerwana ze względu na technologię;

⁽²⁵⁷⁾ Brzmienie art. 18 w wersjach angielskiej i polskiej jest nieco inne: „equivalent compensating rest periods are granted to the workers concerned or, in exceptional cases where it is not possible for objective reasons to grant such periods the workers concerned are afforded appropriate protection” („odpowiednie równoważne wyrównawcze okresy odpoczynku przyznaje się zainteresowanym pracownikom lub, w wyjątkowych przypadkach, jeżeli nie jest możliwe z obiektywnych powodów przyznanie takich okresów, zainteresowanym pracownikom przyznaje się właściwą ochronę”). Ta niewielka różnica w brzmieniu nie pojawia się w takim samym zakresie w wersjach dyrektywy w językach francuskim, niemieckim lub włoskim.

- (vi) badań i rozwoju;
 - (vii) rolnictwa;
 - (viii) pracowników zatrudnionych przy przewozie osób w ramach zwykłych miejskich usług transportowych;
- d) w przypadku gdy występują możliwe do przewidzenia działania, szczególnie w zakresie:
- (i) rolnictwa;
 - (ii) turystyki;
 - (iii) usług pocztowych;
- e) w przypadku osób wykonujących pracę w transporcie kolejowym:
- (i) których działalność nie jest ciągła;
 - (ii) którzy spędzają czas pracy w pociągach; lub
 - (iii) których działalność jest powiązana z rozkładami jazdy transportu oraz ma na celu zapewnienie ciągłości oraz regularności ruchu;
- f) w okolicznościach wymienionych w art. 5 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG;
- g) w przypadkach wypadków lub w przypadkach bliskiego ryzyka wypadku”.

a. *Sektory i działalności, których dotyczy odstępstwo*

Większość elementów zawartych w art. 17 ust. 3 odnosi się do konkretnych sektorów i rodzajów działalności. Można jednak zauważyć, że odstępstwo to może zostać zastosowane również w razie wypadku lub bezpośredniego ryzyka wypadku (lit. g)) lub „wszędzie tam, gdzie zaistnieją nadzwyczajne lub nieprzewidziane okoliczności, będące poza kontrolą pracodawcy, lub też w wypadku wyjątkowych okoliczności, których konsekwencji nie można było uniknąć, pomimo stosowania wszystkich środków ostrożności”⁽²⁵⁸⁾ (lit. f)).

Trybunał uznał, że wykaz sektorów i działalności przedstawiony w art. 17 ust. 3 nie jest wyczerpujący⁽²⁵⁹⁾.

Orzekł w szczególności, że zakresem odstępstw przewidzianych w art. 17 ust. 3 można objąć następujące rodzaje działalności: działania personelu medycznego i pielęgniarskiego w zespołach pierwszej pomocy⁽²⁶⁰⁾, służby ratownicze⁽²⁶¹⁾, działania w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych wymagające ciągłości usług⁽²⁶²⁾ oraz gaszenie pożarów⁽²⁶³⁾.

Oznacza to, że odstępstwa mogą mieć zastosowanie do rodzajów działalności, których wyraźnie nie wymieniono w art. 17 ust. 3, o ile są one związane z jedną z wymienionych kategorii.

b. *Przepisy, w odniesieniu do których stosowanie odstępstw jest dozwolone*

Odstępstwa dotyczą następujących przepisów:

- odpoczynku dobowego (art. 3),
- przerw (art. 4),
- tygodniowego okresu odpoczynku (art. 5),
- wymiaru czasu pracy w porze nocnej (art. 8),
- okresów rozliczeniowych w celu stosowania tygodniowego okresu odpoczynku, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz wymiaru czasu pracy w porze nocnej (art. 16).

⁽²⁵⁸⁾ Art. 5 ust. 4 dyrektywy 89/391/EWG.

⁽²⁵⁹⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 48.

⁽²⁶⁰⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 42–45; postanowienie w sprawie C-241/99, dz.cyt., pkt 29–32.

⁽²⁶¹⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 97.

⁽²⁶²⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 49.

⁽²⁶³⁾ Wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 49.

Inne przepisy dyrektywy nadal mają zastosowanie, a Trybunał podkreślił, że odstępstwo to „nie pozwala na odstępstwa od definicji »czasu pracy« i »czasu przerw w pracy [okresu odpoczynku]« zawartych w art. 2 dyrektywy”⁽²⁶⁴⁾.

2. Odstępstwo dotyczące pracy w systemie zmianowym i przerywanego czasu pracy

Art. 17 ust. 4 stanowi, że:

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

- a) w przypadku działań związanych z pracą w systemie zmianowym, za każdym razem kiedy pracownik zmienia zmianę i nie może mieć dobowego i/lub tygodniowego okresu odpoczynku między końcem jednej i początkiem następczej zmiany;
- b) w przypadku działań odnoszących się do przerywanego czasu pracy w ciągu doby, szczególnie w odniesieniu do personelu sprząającego”.

Odstępstwo to nie jest przedmiotem orzecznictwa Trybunału.

Jego stosowanie ogranicza się do przepisów dotyczących dobowych i tygodniowych okresów odpoczynku. W związku z tym wszystkie inne przepisy dyrektywy nadal mają zastosowanie, a jeżeli chodzi o wszystkie odstępstwa w niniejszej części, ich zastosowanie zależy od przyznania równoważnego odpoczynku wyrównawczego lub – w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest to możliwe w obiektywnych powodów – właściwej ochrony.

3. Odstępstwo dla wszystkich sektorów w drodze układów zbiorowych

Art. 18 stanowi, że:

„Odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 oraz 16 mogą być stosowane w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym lub, w zgodzie z zasadami przez nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu.

W państwach członkowskich, w których nie ma systemu ustawowego, zapewniającego zawieranie układów zbiorowych oraz porozumień zawieranych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym, w sprawach objętych niniejszą dyrektywą, lub w tych państwach członkowskich, w których istnieją specjalne ramy legislacyjne w tym celu oraz w jego granicach, mogą, w zgodzie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką, pozwolić na odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 oraz 16 w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na właściwym szczeblu porozumienia.

Odstępstwa przewidziane w akapitach pierwszym i drugim są dozwolone, pod warunkiem że odpowiednie równoważne wyrównawcze okresy odpoczynku przyznaje się zainteresowanym pracownikom lub, w wyjątkowych przypadkach, jeżeli nie jest możliwe z obiektywnych powodów przyznanie takich okresów, zainteresowanym pracownikom przyznaje się właściwą ochronę.

Państwa członkowskie mogą ustanowić zasady:

- a) w celu zastosowania niniejszego artykułu przez partnerów społecznych; oraz
- b) w celu rozszerzenia postanowień układów zbiorowych lub porozumień zawartych w zgodności z niniejszym artykułem na innych pracowników w zgodzie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką”.

We wniosku w sprawie dyrektywy z 1993 r.⁽²⁶⁵⁾ Komisja podkreśliła, że – biorąc pod uwagę różnice będące wynikiem praktyk krajowych – kwestia warunków pracy w ujęciu ogólnym należy do autonomii partnerów społecznych, którzy działają w imieniu organów publicznych lub uzupełniają ich działania. Podkreślono jednak, że chociaż układy zbiorowe mogą wnieść wkład w stosowanie dyrektyw, nie zwalniają zainteresowanych państw członkowskich z obowiązku osiągnięcia celów, które mają być osiągnięte za pośrednictwem dyrektyw.

⁽²⁶⁴⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 91.

⁽²⁶⁵⁾ Wniosek w sprawie dyrektywy Rady dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy z dnia 20 września 1990 r., COM(90) 317 final – SYN 295, uzasadnienie, s. 4.

a. *Sytuacje, w których można stosować odstępstwo*

Trybunał orzekł, że art. 18 stosuje się niezależnie od art. 17 ust. 3, co ogranicza stosowanie odstępstw do określonej liczby sektorów lub rodzajów działalności (zob. sekcja 1 ⁽²⁶⁶⁾).

Oznacza to, że w art. 18 dopuszczono stosowanie odstępstw we wszystkich sektorach, „jeżeli zostały ustanowione w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym lub, w zgodzie z zasadami przez nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu”.

Pojęcie „układu zbiorowego” nie zostało zdefiniowane w dyrektywie ani nie wydaje się, by zostało zdefiniowane w innych dokumentach prawa europejskiego lub przez Trybunał.

Podobnie w dyrektywie nie doprecyzowano również pojęcia „układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i regionalnym lub, w zgodzie z zasadami przez nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych oraz porozumień zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu”.

Komisja uważa zatem, że pojęcia te muszą być zdefiniowane przez prawo i praktyki krajowe. Państwa członkowskie uwzględniają jednak istniejące normy międzynarodowe dotyczące rokowań zbiorowych i układów zbiorowych ⁽²⁶⁷⁾ ponieważ – podobnie jak w przypadku stanowiska Trybunału dotyczącego innych pojęć stosowanych w prawie Unii i dyrektywie w sprawie czasu pracy – samo nadanie dokumentowi tytułu „rokowania zbiorowe” nie byłoby wystarczające ⁽²⁶⁸⁾.

b. *Co jest dozwolone w ramach odstępstwa*

Przepisy, w odniesieniu do których dozwolono stosowanie odstępstw w drodze układów zbiorowych, zostały wymienione w art. 18 i dotyczą one:

- odpoczynku dobowego (art. 3),
- przerw (art. 4),
- tygodniowego okresu odpoczynku (art. 5),
- wymiaru czasu pracy w porze nocnej (art. 8),
- okresów rozliczeniowych w celu stosowania tygodniowego okresu odpoczynku, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz wymiaru czasu pracy w porze nocnej (art. 16).

Pozostałe przepisy dyrektywy nadal mają zastosowanie.

4. Wymóg dotyczący przyznania równoważnego odpoczynku wyrównawczego lub – w wyjątkowych okolicznościach – właściwej ochrony

Art. 17 ust. 2 stanowi, że:

„2. Odstępstwa przewidziane w ust. 3, 4 oraz 5 mogą zostać przyjęte w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub w drodze układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi, pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub że, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe z powodów obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę”.

⁽²⁶⁶⁾ Wyrok w sprawie C-227/09, dz.cyt., pkt 32–36.

⁽²⁶⁷⁾ Zob. w szczególności: zalecenie nr 91 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące układów zbiorowych z dnia 29 czerwca 1951 r.; zalecenie nr 163 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące popierania rokowań zbiorowych z dnia 19 czerwca 1981 r.; Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z dnia 1 lipca 1949 r., Konwencja nr 154 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca popierania rokowań zbiorowych z dnia 3 czerwca 1981 r. Zob. również art. 7 Konwencji nr 151 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej z dnia 27 czerwca 1978 r., w którym Międzynarodowa Organizacja Pracy uznała nie tylko „rokowania między zainteresowanymi władzami publicznymi a organizacjami pracowników publicznych co do warunków zatrudnienia”, lecz również „każdą inną metodę pozwalającą na uczestniczenie przedstawicieli pracowników publicznych w ustalaniu tych warunków”.

⁽²⁶⁸⁾ W szczególności Trybunał wielokrotnie orzekał, że „swoisty charakter prawny stosunku pracy w świetle prawa krajowego nie może mieć żadnego wpływu na to, czy uznaje się daną osobę za pracownika w rozumieniu prawa Unii”, zob. w szczególności wyrok w sprawie C-316/13, dz.cyt., pkt 31.

Art. 18 również stanowi, że:

„[...] Odstępstwa przewidziane w akapitach pierwszym i drugim są dozwolone, pod warunkiem że odpowiednie równoważne wyrównawcze okresy odpoczynku przyznaje się zainteresowanym pracownikom lub, w wyjątkowych przypadkach, jeżeli nie jest możliwe z obiektywnych powodów przyznanie takich okresów, zainteresowanym pracownikom przyznaje się właściwą ochronę”. [...].”

Pomimo niewielkich różnic w brzmieniu poszczególnych wersji językowych, na mocy tych dwóch przepisów wymaga się zastosowania tych samych warunków w odniesieniu do odstępstw wdrożonych zgodnie z art. 17 ust. 3 i 4 oraz art. 18 ⁽²⁶⁹⁾.

Warunki te są dwustopniowe: w większości przypadków zainteresowani pracownicy muszą otrzymać „równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku”; w „wyjątkowych przypadkach”, w których przyznanie równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku jest niemożliwe z obiektywnych względów, zainteresowani pracownicy muszą skorzystać z „właściwej ochrony”.

a. Wymóg zapewnienia równoważnego odpoczynku wyrównawczego

Wszelkie odstępstwa należy zrekomensować odpowiednim okresem odpoczynku. W odniesieniu do każdego odstępstwa od przepisów dotyczących dobowych i tygodniowych okresów odpoczynku lub przerw pracownik, który nie otrzymał części lub całego okresu odpoczynku, musi otrzymać brakujące jednostki w ramach wyrównania.

Zdaniem Komisji odpoczynek wyrównawczy jest przyznawany automatycznie w odniesieniu do odstępstw od średniego wymiaru czasu pracy w porze nocnej oraz okresów rozliczeniowych. Średnia nadal miałaby zastosowanie, lecz byłaby liczona w odniesieniu do innego okresu, tym samym zapewniając wyrównanie w tym okresie. Zastosowanie jakiegokolwiek innego podejścia wykluczyłoby możliwość zastosowania odstępstwa od tych przepisów.

W świetle orzecznictwa Trybunału równoważny odpoczynek wyrównawczy „charakteryzuje się tym, że w tym czasie pracownik nie podlega w stosunku do swojego pracodawcy żadnym obowiązkom, które mogłyby przeszkodzić mu w swobodnym i nieprzerwanym zajmowaniu się własnymi sprawami w celu usunięcia negatywnych skutków, jakie ma praca na jego bezpieczeństwo lub zdrowie” (podkreślenie dodane przez Komisję) ⁽²⁷⁰⁾. Trybunał podkreślił, że „pracownik musi bowiem mieć możliwość opuszczenia środowiska pracy” oraz że powinno to „umożliwić pracownikowi odprężenie się i pozbycie się zmęczenia nieodłącznie związanego z wypełnianiem obowiązków służbowych” ⁽²⁷¹⁾.

Komisja rozumie, że brak zobowiązania wobec pracodawcy oznacza również, że w tym okresie pracownik nie może znajdować się w „gotowości do pracy”, pomimo że gotowość do pracy jest uznawana za okres odpoczynku (zob. rozdział IV). W okresie odpoczynku wyrównawczego pracownik powinien bowiem być w stanie nieprzerwanie zajmować się swoimi sprawami.

Jeżeli chodzi o termin, w jakim należy przyznać równoważny odpoczynek wyrównawczy, Trybunał przedstawił wyjaśnienie dotyczące tego zobowiązania w odniesieniu do dziennego odpoczynku, twierdząc, że odpoczynek dobowy musi nastąpić bezpośrednio po czasie pracy, który ma zostać w ten sposób zrównoważony ⁽²⁷²⁾, ponieważ okresy odpoczynku „nie tylko powinny być nieprzerwane, ale też następować bezpośrednio po okresie pracy” ⁽²⁷¹⁾. Istotnie „w celu zapewnienia skutecznej ochrony bezpieczeństwa oraz zdrowia pracownika ogólną regułą powinno być ustanowienie regularnych naprzemiennych okresów pracy i odpoczynku” ⁽²⁷³⁾. Przeciwnie, „kilka kolejnych okresów pracy, które nie są przeplatane niezbędnym okresem odpoczynku, może w danym przypadku wyrządzić szkodę pracownikowi lub przynajmniej spowodować ryzyko przekroczenia jego możliwości fizycznych, narażając w ten sposób jego zdrowie i bezpieczeństwo, tak że w rezultacie odpoczynek udzielony po tych okresach pracy nie jest w stanie zapewnić właściwej ochrony wchodzących w grę interesów” ⁽²⁷⁴⁾.

Wynika z tego, że w pewnych okolicznościach państwo członkowskie mogłoby przewidzieć możliwość przesunięcia w czasie – chociaż wyłącznie tymczasowo – całości lub części minimalnego okresu odpoczynku dobowego, lecz jedynie pod warunkiem, że pracownik otrzyma wszystkie należne mu godziny odpoczynku w następnym okresie.

⁽²⁶⁹⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 90.

⁽²⁷⁰⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 94; wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 50.

⁽²⁷¹⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 95.

⁽²⁷²⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 94.

⁽²⁷³⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 95; wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 51.

⁽²⁷⁴⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 96.

Trybunał nie dokonał szczegółowej wykładni w zakresie terminu, w jakim należy przyznać równoważny odpoczynek wyrównawczy z tytułu odstępstw dotyczących tygodniowych okresów odpoczynku, przerw, średnich i bezwzględnych limitów wymiaru pracy w porze nocnej lub okresów rozliczeniowych.

Jeżeli chodzi o przerwy, Komisja uważa, że podobnie jak w przypadku odpoczynku dobowego wyrównanie należy zapewnić jak najszybciej, a najpóźniej przed rozpoczęciem następnego okresu pracy.

W odniesieniu do odpoczynku tygodniowego Komisja uważa, że sytuacja ta nieco różni się od sytuacji dotyczącej odpoczynku dobowego, zarówno pod względem potrzeb fizjologicznych pracowników, jak również z uwagi na obowiązujący 2-tygodniowy okres rozliczeniowy, w którym należy przyznać odpoczynek tygodniowy. Komisja jest zatem zdania, że wyrównanie z tytułu niewykorzystanych tygodniowych okresów odpoczynku nie musi zostać przyznane „bezzwłocznie”, lecz w ramach czasowych zapewniających pracownikowi możliwość skorzystania z regularnego odpoczynku w celu ochrony swojego bezpieczeństwa i zdrowia, również dlatego, że regularne przeplatanie się okresów pracy i odpoczynku zostało już zapewnione w drodze dobowych lub wyrównawczych okresów odpoczynku.

b. Wyjątek dotyczący „właściwej ochrony”

Dozwołonym „odstępstwem drugiego stopnia” jest gwarancja właściwej ochrony w przypadku, gdy nie można zapewnić równoważnych okresów odpoczynku wyrównawczego.

Jak zauważył Trybunał, „w zupełnie nadzwyczajnych okolicznościach art. 17 dopuszcza bowiem możliwość udzielenia pracownikowi »właściwej ochrony« innego rodzaju, jeżeli przyznanie równoważnych okresów odpoczynku wyrównawczego nie jest możliwe z obiektywnych przyczyn” ⁽²⁷⁵⁾.

W kolejnym wyroku w sprawie Isère Trybunał odniósł się jednak do motywu 15, który stanowi, że: „w związku z kwestiami, jakie mogą powstać w odniesieniu do organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwie, niezbędne wydaje się zapewnienie pewnej elastyczności w stosowaniu niektórych przepisów niniejszej dyrektywy, przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z zasadami ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników”.

W wyroku tym Trybunał orzekł, że osoby, których dotyczy sprawa, tj. członkowie personelu wykonujący pracę okazjonalnie i sezonowo polegającą na działaniach edukacyjnych i opiece nad dziećmi w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych oraz zapewniający stały dozór nad tymi dziećmi, mogą być objęci odstępstwem drugiego stopnia ustanowionym w art. 17 ust. 2 ⁽²⁷⁶⁾.

Wydaje się zatem, że zdaniem Trybunału „szczególny charakter pracy” lub „szczególny kontekst, w którym jest ona wykonywana”, w wyjątkowych sytuacjach mogłyby uzasadniać stosowanie odstępstw zarówno od okresu odpoczynku dobowego, jak również od obowiązku zapewnienia regularnego przeplatania się pracy i okresu odpoczynku ⁽²⁷⁷⁾

Komisja uważa, że oprócz pracowników w placówkach wakacyjnych i rekreacyjnych odstępstwo to mogłoby mieć zastosowanie również do personelu wojskowego podczas operacji realizowanych poza ich zwyczajowym miejscem pracy.

Trybunał uznał jednak, że nawet w takich sytuacjach, jeżeli w art. 17 ust. 2 pozostawiono: „państwowemu członkowskim, a ewentualnie też partnerom społecznym, pewien zakres uznania przy określaniu właściwej ochrony zainteresowanych pracowników w wyjątkowych przypadkach, to jednak ochrona ta, dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia, ma również na celu, podobnie jak minimalne okresy dobowego odpoczynku przewidziane w art. 3 tej dyrektywy, umożliwienie pracownikom zrelaksowania się i pozbycia się zmęczenia wynikającego z wykonywania swych obowiązków pracowniczych” ⁽²⁷⁸⁾.

Trybunał następnie orzekł, że samego nałożenia rocznego górnego pułapu w odniesieniu do liczby przepracowanych dni nie można w żadnym wypadku zostać uznane za „właściwą ochronę” w rozumieniu art. 17 ust. 2 ⁽²⁷⁹⁾.

⁽²⁷⁵⁾ Wyrok w sprawie C-151/02, dz.cyt., pkt 98; wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 55.

⁽²⁷⁶⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 45 i 57.

⁽²⁷⁷⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 60.

⁽²⁷⁸⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 59.

⁽²⁷⁹⁾ Wyrok w sprawie C-428/09, dz.cyt., pkt 58.

Komisja jest zdania, że zgodnie z celem dyrektywy, jakim jest ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, nawet w takich szczególnych przypadkach „właściwa ochrona”, którą pracownik musi zostać objęty, musi być wystarczająca do zapewnienia odpoczynku w danym okresie oprócz dodatkowego wyrównania po okresie, którego dotyczy odstępstwo.

5. Odstępstwa od okresów rozliczeniowych

W art. 19 możliwość stosowania odstępstwa od okresu rozliczeniowego dotyczącego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy została ograniczona w następujący sposób:

„Prawo wyboru odstępstwa od art. 16 lit. b), przewidziane w art. 17 ust. 3 oraz w art. 18, nie może skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego sześć miesięcy.

Jednakże, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, państwa członkowskie mogą zezwolić, z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, na układy zbiorowe lub porozumienia zawierane między partnerami społecznymi w celu ustanowienia okresów rozliczeniowych w żadnym przypadku nieprzekraczających 12 miesięcy.

Przed dniem 23 listopada 2003 r. Rada, na podstawie wniosku Komisji wraz ze sprawozdaniem z oceny, ponownie zbada przepisy niniejszego artykułu i zdecyduje, jakie działania podjąć”.

Jak określono w rozdziale VI, tygodniowy czas pracy można uśrednić, a w art. 16 lit. b) dopuszczono, by do obliczenia takiej średniej we wszystkich sektorach i w odniesieniu do wszystkich rodzajów działalności stosować okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy.

W art. 17 ust. 3 i art. 18 dopuszczono jednak możliwość, by w niektórych przypadkach stosować odstępstwa od przepisu dotyczącego okresów rozliczeniowych. Dozwolone odstępstwa dotyczą więc okresów rozliczeniowych do celów przyznania tygodniowych okresów odpoczynku oraz do celów obliczenia wymiaru czasu pracy w porze nocnej i średniego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. W art. 19 uregulowano drugą możliwość, jaką jest odstępstwo od okresów rozliczeniowych stosowanych do obliczenia tygodniowego czasu pracy, i ograniczono okres rozliczeniowy do:

- 6 miesięcy w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych w niektórych sektorach lub określonych rodzajach działalności zgodnie z art. 17 ust. 3 dyrektywy,
- 12 miesięcy na mocy układów zbiorowych lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy oraz pod warunkiem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Odstępstwo to można zastosować w odniesieniu do określonych sektorów lub określonych rodzajów działalności zgodnie z art. 17 ust. 3 dyrektywy, w dowolnym sektorze zgodnie z art. 18 dyrektywy albo w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę w trasie i pracowników zatrudnionych na urządzeniach oddalonych od brzegu zgodnie z art. 20 dyrektywy.

C. Rezygnacja z maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy

W art. 22 ust. 1 dyrektywy zawarto możliwość skorzystania z tzw. klauzuli *opt-out*, którą sformułowano w następujący sposób:

„1. Państwo członkowskie ma prawo wyboru niestosowania art. 6, przy poszanowaniu zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, oraz państwo członkowskie zapewnia przyjmowanie niezbędnych środków w celu zapewnienia, że:

- a) żaden pracodawca nie wymaga od pracownika pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego, określonego w art. 16 lit. b), chyba że wcześniej otrzymał on umowę pracownika o wykonywaniu takiej pracy;
- b) żaden pracownik nie dozna krzywdy ze strony pracodawcy z powodu braku woli zawarcia umowy o wykonywaniu takiej pracy;

- c) pracodawca przechowuje uaktualnioną dokumentację o wszystkich pracownikach, którzy wykonują taką pracę;
- d) dokumentacja jest do dyspozycji właściwych władz, które mogą, z powodów związanych z bezpieczeństwem i/lub zdrowiem pracowników, zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy;
- e) pracodawca dostarcza właściwym organom na ich wniosek informacje o przypadkach, w których umowa została zawarta przez pracowników w celu wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego określonego w art. 16 lit. b).

Przed dniem 23 listopada 2003 r. Rada, na podstawie wniosku Komisji wraz ze sprawozdaniem z szacunków, ponownie bada przepisy niniejszego artykułu oraz decyduje, jakie działania podjąć”.

1. Wymóg transpozycji tego przepisu do prawa krajowego

Podobnie jak w przypadku odstępstw przedstawionych powyżej, aby przepis ten mógł być stosowany, musi być on transponowany do prawa krajowego. Trybunał orzekł, że w przypadku nienadania skuteczności odstępstwu w prawie krajowym odstępstwo to nie ma zastosowania, a zatem przepis ten nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia konkretnego sporu ⁽²⁸⁰⁾. W związku z tym 48-godzinny maksymalny średni czas pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nadal miał zastosowanie do pracowników, których dotyczyła przedmiotowa sprawa.

2. Powiązane warunki

W artykule nałożono szereg warunków szczegółowych, które muszą zostać zastosowane kumulatywnie ⁽²⁸¹⁾.

a. Zgoda pracownika

Trybunał wielokrotnie orzekał, że stosowanie tego przepisu wymaga zgody konkretnego pracownika ⁽²⁸²⁾.

W szczególności Trybunał orzekł, że „zgoda wyrażona przez przedstawicieli związkowych w kontekście układu lub porozumienia zbiorowego nie jest równoznaczna ze zgodą wyrażoną przez samego pracownika” ⁽²⁸²⁾. Założenie to jest poparte tym, że art. 6 nie został uwzględniony w wykazie artykułów, w odniesieniu do których dopuszcza się stosowanie odstępstw w drodze układów zbiorowych na podstawie art. 18 ⁽²⁸³⁾.

Trybunał stwierdził również, że „w przypadku gdyby pracownik był zachęcany do rezygnacji ze swojego prawa socjalnego, które jest mu przyznane bezpośrednio na mocy dyrektywy, musi tego dokonać w sposób zgodny z wolną wolą i z pełną wiedzą o faktach” ⁽²⁸⁴⁾ oraz że zgoda musi zostać wyrażona w sposób jednoznaczny ⁽²⁸⁴⁾.

Trybunał orzekł, że „te warunki nie są spełnione, gdy umowa o pracę pracownika odnosi się jedynie do układu zbiorowego zezwalającego na przekroczenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy. W istocie nie jest w żaden sposób wiadome, czy gdy pracownik zawierał taką umowę, posiadał wiedzę na temat ograniczenia nałożonego na prawa, jakie przyznaje mu dyrektywa 93/104” ⁽²⁸⁵⁾.

Chociaż w dyrektywie nie nałożono wyraźnego wymogu, zgodnie z którym zgoda pracownika musi zostać udzielona w formie pisemnej, w świetle przedmiotowego orzecznictwa stosowanie pisemnej formy określania dokładnego zakresu porozumienia może pomóc w dowiedzeniu wyraźnej i indywidualnej zgody pracownika.

Trybunał podkreślił, że „te wymagania są o tyle ważne, że pracownik musi być uznawany za stronę słabszą umowy o pracę i stąd jest konieczne zapobieganie sytuacji, w której pracodawca może lekceważyć wolę pracownika lub narzucać ograniczenia w zakresie jego praw, chyba że ten ostatni w sposób jednoznaczny wyrazi swoją zgodę w tym względzie”. ⁽²⁸⁴⁾.

⁽²⁸⁰⁾ Wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 36–38.

⁽²⁸¹⁾ Wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 50.

⁽²⁸²⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 74; wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 80.

⁽²⁸³⁾ Wyrok w sprawie C-303/98, dz.cyt., pkt 73.

⁽²⁸⁴⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 82.

⁽²⁸⁵⁾ Wyrok w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01, dz.cyt., pkt 85.

W tym kontekście Komisja uważa ponadto, że do zachowania dobrowolnego charakteru zgody pracownika konieczna jest możliwość cofnięcia zgody. Chociaż prawo do cofnięcia zgody może zawierać zastrzeżenia, na przykład wymóg wcześniejszego powiadomienia w terminie proporcjonalnym do potrzeby znalezienia rozwiązań alternatywnych przez pracodawcę, wydaje się, że uznanie rezygnacji złożonej przez pracownika za nieograniczoną i nieodwołalną byłoby sprzeczne z celami dyrektywy oraz tego konkretnego przepisu.

b. *Brak krzywdy*

Drugim warunkiem jest wymóg, by żaden pracownik nie doznał krzywdy ze strony pracodawcy z powodu braku woli zawarcia umowy o wykonywaniu pracy, której wymiar przekracza średni maksymalny tygodniowy wymiar pracy.

Komisja uważa, że pojęcie krzywdy chroni danego pracownika nie tylko przed zwolnieniem, lecz obejmuje wszystkie inne rodzaje szkód i niekorzystnych sytuacji, na przykład obowiązkowe przeniesienie do innego działu lub na inne stanowisko⁽²⁸⁶⁾. Komisja uważa również, że wspomniany obowiązek ochrony pracownika przed jakakolwiek krzywdą ma również zastosowanie do wycofania zgody przez pracownika.

Aby skutecznie spełnić ten warunek, państwo członkowskie jest zobowiązane do zapewnienia dostępności mechanizmów rozstrzygania sporów.

c. *Przechowywanie dokumentacji*

W przypadku korzystania z klauzuli *opt-out* na mocy prawa krajowego należy zobowiązać pracodawców do przechowywania uaktualnionej dokumentacji o wszystkich pracownikach, którzy wykonują taką pracę.

d. *Udostępnianie takiej dokumentacji właściwym organom*

Dokumentacja wszystkich pracowników korzystających z klauzuli *opt-out* musi być do dyspozycji właściwych organów, które muszą być upoważnione do zakazania lub ograniczenia stosowania rezygnacji ze względów zdrowia i bezpieczeństwa.

e. *Dostępność informacji na temat pracowników, którzy skorzystali z klauzuli opt-out*

Pracodawca musi przedstawić właściwym organom informacje na temat przypadków, w których pracownicy wyrazili zgodę na skorzystanie z klauzuli *opt-out*.

3. **Konsekwencje skorzystania z klauzuli *opt-out***

Jeżeli klauzula *opt-out* została transponowana do prawa krajowego, umożliwia ona poszczególnym pracownikom wykonywanie pracy przez czas dłuższy niż 48 godzin w okresie siedmiodniowym, który jest obliczony jako średnia w okresie rozliczeniowym o długości do czterech miesięcy.

W świetle tego brzmienia oraz możliwości stosowania przez państwa członkowskie przepisów bardziej korzystnych dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników Komisja uważa, że oznacza to, iż z klauzuli *opt-out* można korzystać na różne sposoby:

— pełne odstępstwo od art. 6 i art. 16 lit. b): średni czas pracy pracownika może być dłuższy niż 48 godzin w okresie rozliczeniowym, który zostanie określony i który może również przekraczać 12 miesięcy,

⁽²⁸⁶⁾ Wyrok w sprawie C-243/09, dz.cyt., pkt 41–55. Należy jednak podkreślić, że sprawa ta dotyczyła pracownika, którego nie obowiązywał żaden przepis dotyczący rezygnacji, ponieważ nie został on transponowany do prawa krajowego. Trybunał zasugerował jednak, że obowiązkowe przeniesienie tego pracownika na inne stanowisko po złożeniu przez niego wniosku o przestrzeganie średniego maksymalnego limitu 48 godzin oznacza, że pracownik został skrzywdzony.

- ograniczone odstępstwa od art. 6 lub art. 16 lit. b) stosowane w sposób zamienny lub równoległy. Ewentualne przykłady obejmują:
 - umożliwienie pracownikom wykonywania pracy przez średni czas dłuższy niż 48 godzin tygodniowo w takim samym okresie rozliczeniowym, jaki stosuje się w odniesieniu do innych pracowników, przez podwyższenie maksymalnego limitu tygodniowego czasu pracy pracowników, z uwzględnieniem przepisów dotyczących odpoczynku,
 - umożliwienie pracownikom przekroczenia średniego maksymalnego wymiaru czasu pracy wynoszącego 48 godzin w okresie czterech miesięcy, przy nałożeniu wymogu, by limit ten był przestrzegany w dłuższym okresie rozliczeniowym – sprowadza się to do odstępstwa od okresu rozliczeniowego stosowanego na potrzeby obliczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

W każdym razie należy podkreślić, że skorzystanie z klauzuli *opt-out* nie dopuszcza stosowania odstępstw od przepisów innych niż art. 6, w tym artykułów dotyczących minimalnych okresów odpoczynku. W ramach klauzuli *opt-out* nie zezwala się na stosowanie odstępstw na przykład od minimalnych okresów odpoczynku lub limitów pracy w porze nocnej, zatem istnieje naturalne ograniczenie jej stosowania.

Jak określono powyżej, w art. 22 sprecyzowano, że korzystanie z klauzuli *opt-out* wymaga „poszanowania zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników” oraz wyraźnie przewidziano, że „z powodów związanych z bezpieczeństwem i/lub zdrowiem pracowników” w drodze interwencji właściwe organy mogą uniemożliwić lub ograniczyć przekraczanie średniego 48-godzinnego tygodniowego czasu pracy nawet pracownikom, którzy wyrazili zgodę na skorzystanie z klauzuli *opt-out*. Precyzyjne limity wymagane ze względów zdrowia i bezpieczeństwa mogą zależeć od dokładnych faktów i charakteru działań, jakie obejmuje praca, lecz równie dobrze mogą być niższe niż teoretyczne maksimum wynoszące 78 godzin ⁽²⁸⁷⁾.

D. *Specjalne odstępstwo dotyczące pracowników wykonujących pracę w trasie i zatrudnionych na urządzeniach oddalonych od brzegu*

Art. 20 stanowi, że:

„1. Artykuły 3, 4, 5 oraz 8 nie mają zastosowania do pracowników wykonujących pracę w trasie.

Państwa członkowskie przyjmują jednakże niezbędne środki w celu zapewnienia, że tacy pracownicy wykonujący pracę w trasie są uprawnieni do odpowiedniego odpoczynku, z wyjątkiem okoliczności określonych w art. 17 ust. 3 lit. f) oraz g).

2. Z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz pod warunkiem że istnieją konsultacje przedstawicieli zainteresowanych pracowników i pracodawców oraz że wysiłki w celu wspierania wszystkich odpowiednich form dialogu społecznego, włącznie z negocjacjami, o ile strony sobie tego zażyczą, państwa członkowskie mogą, z przyczyn obiektywnych lub technicznych, lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, wydłużyć okres rozliczeniowy określony w art. 16 lit. b) do 12 miesięcy, w odniesieniu do pracowników, którzy wykonują głównie pracę na urządzeniach oddalonych od brzegu.

3. Nie później niż do dnia 1 sierpnia 2005 r. Komisja, po konsultacji z państwami członkowskimi oraz partnerami społecznymi na szczeblu europejskim, dokonuje przeglądu stosowania przepisów w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę na urządzeniach oddalonych od brzegu z perspektywy zdrowia i bezpieczeństwa w związku z przedstawieniem, o ile istnieje taka potrzeba, właściwych zmian”.

Przepis ten – oraz kolejne przepisy dotyczące pracowników na pokładach morskich statków rybackich – zostały dodane przy okazji zmiany dyrektywy dyrektywą 2000/34. Celem dyrektywy zmieniającej było „zastosowanie wszystkich przepisów dyrektywy do jak największej liczby pracowników, w tym pracowników niewykonyjących pracy w trasie, wszystkich pracowników wykonujących pracę w trasie i niewykonyjących pracy w trasie, którzy wykonują pracę w transporcie kolejowym lub na urządzeniach oddalonych od brzegu; rozszerzenie przepisów dyrektywy dotyczących czterotygodniowego corocznego płatnego urlopu oraz niektórych przepisów dotyczących pracy w porze nocnej i pracy w systemie zmianowym (w tym badań lekarskich) na niektórych pracowników wykonujących pracę w trasie; oraz

⁽²⁸⁷⁾ Analizując wyłącznie dobowe i tygodniowe okresy odpoczynku, minimalne dobowe i tygodniowe okresy odpoczynku wymagane na mocy dyrektywy średnio wynoszą już łącznie do 90 godzin odpoczynku (6 dni x 11 godzin odpoczynku dobowego + 24 godziny odpoczynku tygodniowego) spośród wszystkich 168 godzin (24 godziny x 7 dni) w każdym tygodniu. Zatem liczba godzin pracy nie mogłaby przekraczać średniej wynoszącej 78 godzin pracy tygodniowo, bez uwzględniania przerw ani ewentualnie bardziej restrykcyjnych limitów mających zastosowanie w przypadku pracy w porze nocnej.

zagwarantowanie tym pracownikom odpowiedniego odpoczynku i limitu w odniesieniu do liczby godzin przepracowanych w ujęciu rocznym. Ostatni z tych przepisów będzie miał zastosowanie również do pracowników wykonujących pracę na urządzeniach oddalonych od brzegu”⁽²⁸⁸⁾. W związku z tym w powstałym dokumencie pracownicy wykonujący pracę w trasie i pracownicy zatrudnieni na urządzeniach oddalonych od brzegu zostali włączeni do zakresu stosowania dyrektywy w sprawie czasu pracy, choć przewidziano szczegółowe odstępstwa.

1. Pracownicy wykonujący pracę w trasie

W dyrektywie dopuszczono, by w przypadku, gdy pracownicy wykonujący pracę w trasie nie są objęci zakresem stosowania jednej z dyrektyw dotyczących konkretnych sektorów, jako alternatywa dla odstępstw przewidzianych w art. 17 ust. 3 i art. 18 lub zamiast nich (zob. część B) zostali oni wyłączeni z zakresu stosowania przepisów dotyczących odpoczynku dobowego, przerw, odpoczynku tygodniowego oraz wymiaru czasu pracy w porze nocnej bez konieczności przyznania równoważnego odpoczynku wyrównawczego lub właściwej ochrony.

W dyrektywie nakłada się jednak nie tylko wymóg przestrzegania ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, lecz również wymóg, by pracownicy mieli prawo do „odpowiedniego odpoczynku” (zob. rozdział IV powyżej), z wyjątkiem okoliczności związanych z wypadkiem lub bezpośrednim ryzykiem wypadku. Wbrew temu, co napisano w pierwotnym wniosku Komisji⁽²⁸⁸⁾, w przyjętym dokumencie nie dopuszczono dodatkowych odstępstw od okresu rozliczeniowego stosowanego na potrzeby obliczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy pracowników wykonujących pracę w trasie.

2. Pracownicy zatrudnieni na urządzeniach oddalonych od brzegu

Jeżeli chodzi o pracowników zatrudnionych na urządzeniach oddalonych od brzegu, państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa przewidziane w art. 17 ust. 3, ponieważ można z nich korzystać w odniesieniu do „działalności, gdy miejsce pracy pracownika oraz jego miejsce zamieszkania są odległe od siebie, włącznie z pracą na urządzeniach oddalonych od brzegu”. W takich przypadkach pracownikom nadal przysługuje prawo do równoważnego wyrównawczego okresu odpoczynku lub właściwej ochrony, jak określono w części B.

Oprócz tych odstępstw oraz w ramach wyjątku od stosowania art. 19 dotyczącego odstępstw od okresów rozliczeniowych stosowanych na potrzeby obliczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy w art. 20 również umożliwiono stosowanie okresu rozliczeniowego o długości 12 miesięcy w odniesieniu do pracowników zatrudnionych głównie na urządzeniach oddalonych od brzegu. Państwa członkowskie mogą ustalić ten wydłużony okres rozliczeniowy z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, pod warunkiem przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników oraz pod warunkiem przestrzegania ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

To elastyczne podejście do okresów odpoczynku pracowników zatrudnionych na urządzeniach oddalonych od brzegu ma na celu umożliwienie „kontynuacji stosowania systemów zmianowych, których podstawę stanowi praca w wymiarze 2 zmiany x 12 godzin x 14 dni, oraz zapewnienie odpowiedniego uznania międzynarodowego i sezonowego charakteru harmonogramu pracy sektora poprzez umożliwienie wyliczania godzin pracy w ujęciu rocznym”⁽²⁸⁹⁾. W 2006 r. przeprowadzono ocenę tych przepisów szczegółowych, w wyniku której stwierdzono, że są one właściwe dla tego sektora⁽²⁹⁰⁾.

E. Odstępstwo szczególne dotyczące pracowników na pokładach morskich statków rybackich

Art. 21 stanowi, że:

„1. Artykuły 3–6 oraz 8 nie mają zastosowania do pracowników na pokładach morskich statków rybackich pływających pod banderą państwa członkowskiego.

Państwa członkowskie przyjmują jednakże niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracownicy na pokładach morskich statków rybackich pływających pod banderą państwa członkowskiego są uprawnieni do odpowiedniego odpoczynku oraz do ograniczenia tygodniowego wymiaru czasu pracy do średnio 48 godzin obliczonych w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy.

⁽²⁸⁸⁾ Komunikat Komisji z dnia 18 listopada 1998 r. w sprawie organizacji czasu pracy w sektorach i działalności wyłączonych z zakresu stosowania dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r., COM(1998) 662 final, uzasadnienie, pkt 13.

⁽²⁸⁹⁾ Biała księga z dnia 15 lipca 1997 r. w sprawie sektorów i działalności wyłączonych z zakresu stosowania dyrektywy w sprawie czasu pracy, COM(1997) 334, pkt 60.

⁽²⁹⁰⁾ Sprawozdanie Komisji z dnia 22 grudnia 2006 r. w sprawie funkcjonowania przepisów dyrektywy 2003/88/WE mających zastosowanie do pracowników pracujących na urządzeniach oddalonych od brzegu, COM(2006) 853 final.

2. W granicach wymienionych w ust. 1 akapit drugi oraz ust. 3 i 4 państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że, utrzymując potrzebę ochrony bezpieczeństwa i zdrowia takich pracowników:

a) wymiar czasu pracy jest ograniczony do maksymalnego wymiaru czasu pracy, *którego nie zwiększa się w danym okresie; lub*

b) minimalny wymiar odpoczynku przewidziany jest w trakcie danego okresu.

Maksymalny wymiar czasu pracy lub minimalny wymiar odpoczynku są określone w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub w układach zbiorowych, lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi.

3. Ograniczeniem wymiaru czasu pracy lub odpoczynku mogą być:

a) maksymalny wymiar czasu pracy, którego nie wydłuża się:

(i) 14 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz

(ii) 72 godziny w każdym okresie siedmiodniowym;

lub

b) minimalny wymiar odpoczynku, który nie może być krótszy niż:

(i) 10 godzin w każdym okresie 24-godzinnym; oraz

(ii) 77 godzin w każdym okresie siedmiodniowym.

4. Godziny odpoczynku mogą być podzielone najwyżej na dwie części, spośród których jedna trwa co najmniej sześć godzin, a przerwa między dwoma następującymi po sobie okresami odpoczynku nie może przekraczać 14 godzin.

5. Zgodnie z zasadami ogólnymi ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, oraz z przyczyn obiektywnych lub technicznych, lub przyczyn dotyczących organizacji pracy państwa członkowskie mogą zezwolić na wyłączenia, włącznie z ustanowieniem okresów rozliczeniowych, od limitów ustanowionych w ust. 1 akapit drugi oraz ust. 3 i 4. Takie wyłączenia jak najdokładniej spełniają ustanowione normy, ale mogą uwzględniać częstsze lub dłuższe okresy urlopu lub przyznanie urlopu wyrównawczego pracownikom. Takie wyłączenia mogą być przewidziane w drodze:

a) przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, przewidujących, że istnieją konsultacje, jeżeli to możliwe, przedstawicieli zainteresowanych pracodawców i pracowników oraz że są czynione wysiłki w celu wspierania wszystkich odpowiednich form dialogu społecznego; lub

b) układów zbiorowych lub porozumień między partnerami społecznymi.

6. Kapitan morskiego statku rybackiego ma prawo wymagać od pracowników znajdujących się na pokładzie wykonywania pracy w każdym wymiarze czasu, w przypadku gdy taka praca jest niezbędna do celów bezpośredniego bezpieczeństwa statku, osób znajdujących się na pokładzie lub cargo, lub do celów udzielania pomocy innym statkom lub osobom w sytuacji niebezpieczeństwa na morzu.

7. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że pracownicy na pokładach morskich statków rybackich, w odniesieniu do których ustawodawstwo krajowe lub praktyka określa, że takim statkom nie zezwala się na działanie w danym okresie roku kalendarzowego, przekraczającym okres jednego miesiąca, biorą urlop wypoczynkowy zgodnie z art. 7 w trakcie tego okresu".

Podobnie jak w przypadku pracowników wykonujących pracę w trasie i pracowników wykonujących pracę na urządzeniach oddalonych od brzegu, jeżeli pracownicy na pokładach morskich statków rybackich nie są objęci zakresem stosowania bardziej szczegółowych przepisów⁽²⁹¹⁾, podlegają oni ogólnej dyrektywie w sprawie czasu pracy, która również zawiera przepisy szczegółowe dotyczące pracowników na pokładach morskich statków rybackich pływających pod banderą państwa członkowskiego.

W art. 21 dopuszczono możliwość zastosowania przez państwa członkowskie w odniesieniu do takich pracowników odstępstwa od przepisów dotyczących odpoczynku dobowego, przerw, odpoczynku tygodniowego, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz wymiaru czasu pracy w porze nocnej.

⁽²⁹¹⁾ W szczególności przepisów dyrektywy Rdy 1999/63/WE. Dyrektywa ta ma zastosowanie do „marynarzy”, tj. do „każdej osoby, która jest zatrudniona lub zaciągnięta w jakimkolwiek charakterze na pokładzie statku pełnomorskiego, do której stosuje się niniejszą umowę” lub „na pokładzie każdego statku pełnomorskiego, niezależnie od tego, czy jest on własnością publiczną, czy prywatną, który jest zarejestrowany na terytorium państwa członkowskiego i który bierze udział w działalności handlowej na morzu”. W odniesieniu do jednego z kryteriów zastosowania dyrektywa stanowi, że „w razie wątpliwości właściwy organ państwa członkowskiego rozstrzyga, czy statki mają być uznane za statki pełnomorskie lub biorące udział w działalności handlowej na morzu do celów niniejszej umowy. Należy zasięgnąć opinii związków armatorów i marynarzy”.

Od państw członkowskich wymaga się jednak zapewnienia, by pracownicy, których to odstępstwo dotyczy, mieli prawo do „odpowiedniego odpoczynku” (zob. rozdział IV) oraz do ograniczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy do 48 godzin wyrażonych jako średnia w okresie rozliczeniowym o długości do 12 miesięcy.

Ponadto pracowników tych muszą obowiązywać przepisy dotyczące maksymalnego wymiaru czasu pracy albo minimalnego wymiaru odpoczynku, których limity rozliczeniowe określono w art. 21 ust. 3. W dyrektywie określono również, że godziny odpoczynku można podzielić na nie więcej niż dwa okresy, z czego jeden musi wynosić co najmniej 6 godzin, a przerwy między okresami odpoczynku nie mogą przekraczać 14 godzin. Przepisy te odzwierciedlają przepisy dyrektywy 1999/63/WE.

Stosowanie odstępstw od tych kompromisowych przepisów jest nadal dozwolone na mocy prawa, przepisów lub układów zbiorowych, z zastrzeżeniem dwóch warunków: (i) stosowanie wyjątków musi odbywać się zgodnie z ogólnymi zasadami ochrony zdrowia i bezpieczeństwa; oraz (ii) można przyznawać je wyłącznie z przyczyn obiektywnych lub technicznych lub przyczyn dotyczących organizacji pracy. W takich przypadkach odstępstwa muszą jak najdokładniej spełniać ustanowione normy, ale mogą prowadzić do „częstszych lub dłuższych okresów urlopu lub przyznania urlopu wyrównawczego”.

Ponadto kapitan morskiego statku rybackiego ma prawo do odstąpienia od zasad dotyczących czasu pracy oraz minimalnych okresów odpoczynku w celu zapewnienia bezpośredniego bezpieczeństwa statku, osób znajdujących się na pokładzie lub ładunku lub do celów udzielania pomocy innym statkom lub osobom w sytuacji niebezpieczeństwa na morzu.

W art. 21 ust. 7 umożliwiono również państwom członkowskim ustalenie, że pracownicy muszą skorzystać z urlopu corocznego w danym okresie w roku kalendarzowego, wynoszącego jeden miesiąc lub więcej, w okresie gdy statek lub statki nie mogą być eksploatowane.

X. PODSUMOWANIE

Dyrektywa w sprawie czasu pracy jest instrumentem złożonym. Ma ona na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników poprzez ustanowienie minimalnych wymogów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w odniesieniu do organizacji czasu pracy i cel ten nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym.

Dyrektywa pozostaje elastycznym instrumentem, ponieważ – jak przedstawiono w niniejszym dokumencie – oferuje możliwości elastycznego stosowania określonych w niej głównych norm oraz szereg odstępstw, które umożliwiają uwzględnienie szczególnego charakteru poszczególnych sektorów lub określonych kategorii pracowników, przy jednoczesnej ochronie pracowników przed niekorzystnymi skutkami długiego czasu pracy lub nieodpowiedniego odpoczynku.

Co ważne, dyrektywa w sprawie czasu pracy – podobnie jak w przypadku wszystkich dyrektyw UE – jest wiążąca dla państw członkowskich, lecz jej przepisy muszą zostać transponowane do prawa krajowego. W związku z tym odpowiedzialność za opracowanie ram prawnych na potrzeby stosowania przepisów ochronnych dyrektywy, odpowiednie zastosowanie oferowanych w niej elementów elastyczności lub wprowadzenie przepisów, które są korzystniejsze dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, spoczywa przede wszystkim na państwach członkowskich UE.

Ze względu na złożoną strukturę dyrektywy niniejszy komunikat ma na celu przedstawienie jak największej liczby wytycznych co do wykładni dyrektywy w oparciu przede wszystkim o dotyczące jej orzecznictwo. Celem komunikatu nie jest stworzenie nowych zasad, a przedstawione w nim elementy nadal podlegają dalszym zmianom i uzupełnieniom przez Trybunał.