



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

9. července 2015*

„Nesplnění povinnosti státem — Směrnice 2003/88/ES — Úprava pracovní doby —
Organizace pracovní doby lékařů v rámci jejich vzdělávání“

Ve věci C-87/14,

jejímž předmětem je žaloba pro nesplnění povinnosti na základě článku 258 SFEU, podaná dne 18. února 2014,

Evropská komise, zastoupená M. van Beekem a J. Enegrenem, jako zmocněnci, s adresou pro účely doručování v Lucemburku,

žalobkyně,

proti

Irsku, zastoupenému E. Creedon a E. Mc Phillips, jakož i A. Joycem a B. Counihanem, jako zmocněnci, ve spolupráci s D. Fennellym, barrister,

žalovanému,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení L. Bay Larsen, předseda senátu, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan a A. Prechal (zpravodaj), soudci,

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 4. března 2015,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 19. března 2015,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Svou žalobou se Evropská komise domáhá, aby Soudní dvůr určil, že Irsko tím, že neuplatňuje ustanovení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/02, s. 110) na organizaci pracovní

* Jednací jazyk: angličtina.

doby mladých lékařů [nemocniční sekundární lékaři („non-consultant hospital doctors“, dále jen „NCHD“), nesplnilo povinnosti, které pro ně vyplývají z článků 3, 5 a 6 a čl. 17 odst. 2 a 5 této směrnice.

Právní rámec

Unijní právo

- 2 Článek 2 směrnice 2003/88, nadepsaný „Definice“, stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1. ‚pracovní dobou‘ jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

[...]“

- 3 Článek 3 této směrnice, nadepsaný „Denní odpočinek“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

- 4 Článek 5 uvedené směrnice, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, v prvním pododstavci stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.“

- 5 Článek 6 směrnice 2003/88, nadepsaný „Maximální délka týdenní pracovní doby“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků

[...]

- b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

- 6 Článek 16 této směrnice, nadepsaný „Referenční období“, stanoví podmínky, za kterých mohou členské státy stanovit referenční období pro použití zejména článku 5 a článku 6 této směrnice.

- 7 Článek 17 směrnice 2003/88 v odstavcích 2 a 5 stanoví:

„2. Odchytky stanovené [v odstavci 5] mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotýčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotýčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.

[...]

5. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článku 6 a čl. 16 písm. b) v případě lékařů v rámci jejich vzdělávání v souladu s druhým až sedmým pododstavcem tohoto odstavce.

Pokud jde o článek 6, povolují se odchylky uvedené v prvním pododstavci na pětileté přechodné období od 1. srpna 2004.

Je-li to nezbytné, mohou členské státy získat doplňkovou lhůtu nepřesahující dva roky s přihlédnutím k obtížím při dodržování ustanovení o pracovní době v souvislosti s jejich odpovědností v oblasti organizace a poskytování zdravotních služeb a lékařské péče. [...]

Členské státy mohou dále získat v nezbytných případech doplňkovou lhůtu jednoho roku s přihlédnutím ke zvláštním obtížím při dodržování povinností uvedených ve třetím pododstavci. [...]

Členské státy zajistí, aby v žádném případě počet týdenních pracovních hodin nepřesahoval průměr 58 hodin během prvních tří let přechodného období, průměr 56 hodin během následujících dvou let a průměr 52 hodin po zbývajícím období.

[...]

Pokud jde o čl. 16 písm. b), povolují se odchylky uvedené v prvním pododstavci za předpokladu, že referenční období během první části přechodného období uvedeného v pátém pododstavci nepřesahuje 12 měsíců a následně šest měsíců.“

- 8 Článek 19 této směrnice, nadepsaný „Omezení odchylek od referenčních období“, stanoví:

„Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), [...] nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.

Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.

[...]“

Irské právo

- 9 Nařízení o Evropských společenstvích (úprava pracovní doby) (lékaři během svého vzdělávání) z roku 2004 [European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations 2004, SI 2004, č. 494], ve znění nařízení z roku 2010 (SI 2010, č. 533, dále jen „nařízení z roku 2004“), provádí do irského práva směrnici 2003/88, pokud jde o NCHD,.

Postup před zahájením soudního řízení

- 10 Komise májíc za to, že Irsko ve vztahu k NCHD nesplnilo povinnosti, které pro ně vyplývají z článků 3, 5 a 17 směrnice 2003/88, pokud jde o minimální doby odpočinku, a z článku 6 a čl. 17 odst. 5 uvedené směrnice, pokud jde o omezení týdenní pracovní doby, zaslala tomuto členskému státu dne 23. listopadu 2009 výzvu dopisem, na kterou tento členský stát odpověděl dopisem ze dne 25. ledna 2010.

- 11 Dne 30. září 2011 vydala Komise odůvodněné stanovisko, kterým Irsko vyzvala k přijetí opatření nezbytných k tomu, aby tomuto stanovisku vyhověla ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Tento členský stát na odůvodněné stanovisko odpověděl dopisem ze dne 13. ledna 2012.
- 12 Vzhledem k tomu, že se Komise po další výměně dopisů nespokojila s vysvětlením podaným Irskem, rozhodla se podat projednávanou žalobu.

K žalobě

Úvodní poznámky

- 13 Komise upřesňuje, že v rámci projednávané žaloby nezpochybňuje provedení směrnice 2003/88 nařízením z roku 2004. Tento orgán však tvrdí, že irské veřejné orgány toto nařízení neuplatňují, což podle jejího názoru představuje nesplnění povinností, které pro tento členský stát vyplývají z článků 3, 5 a 6 a čl. 17 odst. 2 a 5 této směrnice.
- 14 Na podporu své žaloby poukazuje Komise na skutečnost, že za účelem urovnání sporu týkajícího se pracovní doby podepsaly NCHD, Irish Medical Organisation (Irský svaz lékařů, dále jen „IMO“), který zastupuje všechny lékaře působící na irském území, a Health Service Executive (správa zdravotních služeb, dále jen „HSE“), orgán veřejné správy zastupující zdravotnické orgány, dne 22. ledna 2010 dohodu o narovnání, ke které je přiložena kolektivní smlouva uzavřená mezi týmiž stranami (dále jen „kolektivní smlouva“), jakož i vzorová pracovní smlouva pro NCHD (dále jen „vzorová pracovní smlouva“).
- 15 Komise se domnívá, že klauzule 3 písm. a) a b) kolektivní smlouvy, jakož i některá ustanovení klauzule 5 vzorové pracovní smlouvy jsou v rozporu s ustanoveními směrnice 2003/88. Různé zprávy týkající se provádění této směrnice a prohlášení IMO podle ní potvrzují existenci nesplnění povinností, které z ní vyplývají v praxi.

K prvnímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení směrnice 2003/88 klauzulí 3 písm. a) kolektivní smlouvy

- 16 V rámci svého prvního žalobního důvodu Komise uvádí, že klauzule 3 písm. a) kolektivní smlouvy, podle níž nemohou být některé hodiny vzdělávání NCHD pokládány za „pracovní dobu“, odporuje směrnici 2003/88. Podle jejího názoru je dotčené vzdělávání vyžadováno vzdělávacím programem a probíhá v místě určeném tímto programem, a proto musí být započteno jako „pracovní doba“ pro účely této směrnice.
- 17 Irsko poukazuje na to, že dotčené hodiny vzdělávání představují „chráněnou“ dobu vzdělávání, během níž NCHD nejsou k dispozici pro výkon svých pracovních činností. Tento členský stát se dále domnívá, že vztah mezi NCHD a jejich vzdělávacím institutem je odlišný od vztahu, který existuje mezi NCHD a jejich zaměstnavatelem. Požadavky na vzdělání NCHD nejsou podle jeho názoru nedílnou součástí jejich zaměstnání. Tvrdí, že zaměstnavatel nevede takové vzdělávání, neurčuje činnosti, kterým se NCHD musí v rámci tohoto vzdělávání věnovat, ani pokrok NCHD v jeho rámci a neurčuje jeho místo.
- 18 V tomto ohledu je nesporné, že podle klauzule 3 písm. a) kolektivní smlouvy nejsou za pracovní dobu pokládány hodiny vzdělávání uvedené v bodě 1 přílohy 1 kolektivní smlouvy, v němž je stanoveno:

„Je možné rozlišovat tři kategorie hodin vzdělávání:

A) plánované a chráněné hodiny vzdělávání mimo pracoviště vyžadované vzdělávacím programem;

- B) plánovaná výuka a vzdělávání organizované na pracovišti v pravidelných intervalech (každý týden / čtrnáct dní), jako jsou např. konference, vědecká setkání, jakož i přehledy nemocnosti a úmrtnosti;
- C) výzkum, studium, atd.“
- 19 Na jednání bylo objasněno, že počet těchto hodin vzdělávání se pohybuje mezi 2 h 30 min. a 17 h měsíčně v závislosti na stadiu vzdělávání, ve kterém se NCHD nachází, a na dotčených aktivitách. Komise v replice upřesnila, že hodiny vzdělávání uvedené v příloze 1 bodě 1 písm. A a B kolektivní smlouvy (dále jen „hodiny vzdělávání A a B“), je třeba na rozdíl od kategorie hodin zmíněných v uvedeném bodě 1 písm. C pokládat za „pracovní dobu“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88.
- 20 Z ustálené judikatury vyplývá, že kvalifikace doby přítomnosti zaměstnance na pracovišti jako „pracovní doby“ ve smyslu směrnice 2003/88 se odvíjí od jeho povinnosti být zaměstnavateli k dispozici (rozsudek Dellas a další, C-14/04, EU:C:2005:728, bod 58, jakož i usnesení Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 53).
- 21 Rozhodujícím faktorem je skutečnost, že pracovník je povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě odvést odpovídající pracovní výkon (rozsudek Dellas a další, C-14/04, EU:C:2005:728, bod 48, jakož i usnesení Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 28, a Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 53).
- 22 V rámci řízení o nesplnění povinnosti však Komise musí prokázat tvrzené nesplnění povinnosti a předložit Soudnímu dvoru skutečnosti nezbytné k tomu, aby Soudní dvůr ověřil existenci tohoto nesplnění povinnosti, aniž by se Komise mohla opírat o jakoukoli domněnku (viz zejména rozsudek Komise v. Polsko, C-356/13, EU:C:2014:2386, bod 104 a citovaná judikatura).
- 23 Kromě toho, co se týče konkrétně žalobního důvodu týkajícího se uplatňování vnitrostátního ustanovení, prokázání nesplnění povinnosti státem vyžaduje předložení důkazních materiálů zvláštní povahy ve srovnání s důkazními materiály, které jsou obvykle brány v úvahu v rámci žaloby pro nesplnění povinnosti týkající se výhradně obsahu vnitrostátního ustanovení, a za těchto podmínek může být nesplnění povinnosti prokázáno pouze dostatečně doloženým a podrobným prokázáním praxe vytýkané vnitrostátním správním orgánům a přičitatelné dotčenému členskému státu (viz rozsudky Komise v. Belgie, C-287/03, EU:C:2005:282, bod 28, a Komise v. Německo, C-441/02, EU:C:2006:253, bod 49).
- 24 Je třeba předeslat, že Komise nezpochybňuje vysvětlení podaná Irskem, podle nichž dotčené hodiny vzdělávání představují „chráněnou“ dobu vzdělávání, během níž NCHD nejsou k dispozici pro poskytování lékařské péče svým pacientům. Komise naproti tomu tvrdí, že činnosti související se vzděláváním NCHD jsou nedílnou součástí jejich zaměstnání, neboť musí uvedené činnosti vykonávat v souladu s pracovní smlouvou.
- 25 V této souvislosti je třeba uvést, že v souladu s nezpochybněným tvrzením Irska je vztah mezi NCHD a jejich vzdělávacím institutem odlišný od vztahu, který existuje mezi NCHD a jejich zaměstnavatelem. Komise zejména nebyla na jednání s to doložit svou tezi, podle které musí být všechny dotčené vzdělávací instituty a zaměstnavatelé NCHD identifikováni se státem, který je jediným zaměstnavatelem NCHD ve smyslu směrnice 2003/88.
- 26 Za těchto podmínek okolnost, na kterou poukazuje Komise, že jsou hodiny vzdělávání A a B vyžadovány „vzdělávacím programem“ a probíhají v místě určeném „tímto programem“, neumožňuje dospět k závěru, že NCHD jsou nuceni být fyzicky přítomni v místě určeném zaměstnavatelem a být mu zde k dispozici, aby mohli v případě potřeby okamžitě odvést odpovídající pracovní výkon ve smyslu judikatury uvedené v bodě 21 tohoto rozsudku.
- 27 Toto zjištění není dále zpochybněno odkazem Komise na klauzule 6 a 8 vzorové pracovní smlouvy.

- 28 Komise totiž ve vztahu ke klauzuli 6, která vyjmenovává povinnosti a úkoly vyplývající pro NCHD z jejich pracovní smlouvy, neprokázala, že tito lékaři mají podle uvedené klauzule povinnost vzdělávání.
- 29 Rovněž, pokud jde o klauzuli 8 vzorové pracovní smlouvy, podle níž musí zaměstnavatel „v souladu s požadavky stanovenými zákonem z roku 2007 o praktikujících lékařích (Medical Practitioners Act 2007) náležitě usnadnit vyžadované vzdělávání nebo záruku kvalifikace pro pracovní pozice NCHD“ a NCHD absolvovat vzdělávání „v souladu s požadavky [stanovenými uvedeným zákonem]“, Komise neprokazuje, že by tato klauzule měla jiný význam než význam obhajovaný Irskem, podle něhož uvedená klauzule pouze opakuje požadavky stanovené uvedeným zákonem a nezavádí ani neukládá žádné zvláštní pracovní povinnosti v oblasti vzdělávání.
- 30 A konečně Komise nepředložila žádné důkazy na podporu svého tvrzení, které bylo napadeno Irskem a podle něhož se NCHD vystavují nebezpečí, že budou propuštěni svým zaměstnavatelem, pokud nedokončí vzdělávání v rámci hodin vzdělávání A a B.
- 31 Z předcházejících úvah vyplývá, že Komise za těchto okolností neprokázala, že hodiny vzdělávání A a B představují „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice 2003/88. Komise tudíž ve vztahu ke klauzuli 3 písm. a) kolektivní smlouvy neprokázala existenci praxe odporující této směrnici. Za těchto okolností je třeba první žalobní důvod zamítnout.

K druhému žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení směrnice 2003/88 klauzulí 3 písm. b) kolektivní smlouvy

- 32 V rámci druhého žalobního důvodu Komise tvrdí, že klauzule 3 písm. b) kolektivní smlouvy, podle níž „referenční období NCHD, jejichž pracovní smlouvy přesahují dvanáct měsíců, musí být prodloužena ze šesti na dvanáct měsíců“, je v rozporu s ustanoveními směrnice 2003/88. Komise připouští, že článek 19 této směrnice stanoví možnost, že podle kolektivních smluv bude referenční období používané pro výpočet maximální délky trvání týdenní pracovní doby prodlouženo na dvanáct měsíců. Tento orgán ovšem připomíná, že takové prodloužení je podle uvedeného ustanovení možné pouze za předpokladu dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a výhradně z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce.
- 33 Irsko v rámci své obrany tvrdí, že prodloužení referenčního období ze šesti na dvanáct měsíců pro NCHD, jejichž pracovní smlouva přesahuje dvanáct měsíců, je slučitelná s touto směrnicí, a konkrétně s jejím článkem 19. Zdůrazňuje, že dotyčná kolektivní smlouva zmiňuje objektivní důvody nebo důvody týkající se organizace práce, které vyžadují prodloužení referenčního období, a to obavy HSE týkající se její možnosti zapsat NCHD dostatečně flexibilním způsobem do plánu služby, aby mohla v plném rozsahu splnit povinnosti vyplývající z právních předpisů.
- 34 V tomto ohledu je třeba uvést, že Komise sice připouští, že referenční období může být podle článku 19 směrnice 2003/88 prodlouženo na dvanáct měsíců, ale zároveň pouze připomíná podmínky takového prodloužení a nevysvětluje, v čem tyto podmínky v projednávané věci – na rozdíl od tvrzení Irska – nebyly splněny.
- 35 Komise tudíž ve vztahu ke klauzuli 3 písm. b) kolektivní smlouvy neprokázala existenci praxe odporující směrnici 2003/88. V důsledku toho je třeba druhý žalobní důvod zamítnout.

K třetímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení směrnice 2003/88 některými ustanoveními klauzule 5 vzorové pracovní smlouvy

- 36 V rámci třetího žalobního důvodu má Komise za to, že některá ustanovení klauzule 5 vzorové pracovní smlouvy jsou v rozporu se směrnicí 2003/88. Odkazuje zaprvé na klauzuli 5 písm. a) této vzorové pracovní smlouvy, podle níž má základní pracovní týden 39 hodin, jakož i na klauzuli 5 písm. e) a f) této smlouvy, která zakazuje požadovat od NCHD pracovat déle než 24 po sobě jdoucích hodin na pracovišti a stanoví, že zaměstnavatel musí dbát na to, aby tito lékaři neměli pohotovostní službu po pracovní dobu v délce 24 hodin ve více než pětině případů, s výjimkou mimořádných okolností. Podle Komise nic nespovídá o tom, že lékaři mají nárok na minimální denní a týdenní odpočinek upravený směrnicí 2003/88 nebo na rovnocenný náhradní odpočinek.
- 37 Zadruhé odkazuje Komise na klauzuli 5 písm. i) vzorové pracovní smlouvy, podle níž lze od NCHD vyžadovat vykonávání práce přesčas (pohotovost na pracovišti) nad rámec jejich 39hodinové pracovní doby, výkon pohotovostních služeb mimo pracoviště a mimo pracovní dobu nebo mimo pracovní přesčasy stanovené ředitelem kliniky či zaměstnavatelem, a práci nad rámec dob zapsaných na plánu služby v závislosti na požadavcích služby, i když se zaměstnavatel musí k této možnosti výjimečně uchýlit. Podle jejího názoru však neexistuje žádná výslovná hranice trvání celkové týdenní pracovní doby.
- 38 Komise zdůrazňuje, že členské státy jsou povinny při provádění a používání směrnice vytvořit jasný právní rámec, který jednotlivcům umožní seznámit se s jejich právy. Klauzule 5 vzorové pracovní smlouvy takový právní rámec podle jejího názoru nestanoví. Toto zjištění je podle ní ostatně potvrzeno klauzulí 5 písm. m) vzorové pracovní smlouvy, podle níž „se nepovoluje práce nad rámec stanovený touto smlouvou, pokud pracovní doba spjatá s tímto zaměstnáním spolu s pracovní dobou spjatou s jakýmkoli jiným zaměstnáním přesahuje maximální délku týdenní pracovní doby stanovenou v [nařízení z roku 2004]“. Komise se domnívá, že toto ustanovení zřejmě *a contrario* uvádí, že hranice stanovené nařízením z roku 2004 se nepoužijí na vzorovou pracovní smlouvu.
- 39 Irsko tvrdí, že ochranná ustanovení stanovená v nařízení z roku 2004 a ve směrnici 2003/88 jsou nedílnou součástí vzorové pracovní smlouvy ve smyslu dohody o narovnání ze dne 22. ledna 2010, ačkoli do ní nebyla výslovně převzata. Tato ochranná ustanovení jsou v každém případě závazná pro zaměstnavatele NCHD podle nařízení z roku 2004.
- 40 Tento členský stát se domnívá, že Komise tím, že se opírá o některá izolovaná ustanovení klauzule 5 vzorové pracovní smlouvy, nebere v potaz jasný právní rámec, jehož je tato smlouva obecně a uvedená ustanovení konkrétně součástí. Ohledně klauzule 5 písm. m) vzorové pracovní smlouvy Irsko uvádí, že toto ustanovení stanoví výslovnou ochranu maximální délky pracovní doby, jak je stanovena nařízením z roku 2004.
- 41 V tomto ohledu je třeba připomenout, že ustanovení provádějící směrnici musí jednotlivcům umožnit odvolat se na jasný, přesný a jednoznačný právní rámec (v tomto smyslu viz rozsudek Komise v. Irsko, C-282/02, EU:C:2005:334, bod 80).
- 42 Komise v rámci projednávané žaloby nicméně nezpochybňuje provedení směrnice 2003/88 nařízením z roku 2004. Zejména odkazem na některá ustanovení klauzule 5 vzorové pracovní smlouvy pouze tvrdí, že toto nařízení není uplatňováno v praxi.
- 43 Účastníci řízení kromě toho nezpochybňují, že právní rámec, tak jak vyplývá z právní úpravy provádějící směrnici 2003/88, tj. nařízení z roku 2004, je jasný a v každém případě použitelný.
- 44 Za těchto podmínek se Komisi odkazem na některá izolovaná ustanovení klauzule 5 vzorové pracovní smlouvy, jejíž přesný rozsah je navíc předmětem diskuze mezi účastníky řízení, nepodařilo prokázat existenci praxe odporující směrnici 2003/88. V důsledku toho je třeba třetí žalobní důvod zamítnout.

K různým zprávám o pokroku a prohlášení IMO

- 45 Komise se odvolává rovněž na různé zprávy o pokroku při provádění směrnice 2003/88, které byly vypracovány irskými orgány v průběhu let 2013 a 2014 a předloženy Komisi, jakož i na prohlášení IMO, z nichž podle jejího názoru vyplývá, že přestože bylo dosaženo pokroku v oblasti používání směrnice 2003/88, Irsko stále ještě v plném rozsahu nesplnilo povinnosti, které vyplývají z této směrnice.
- 46 Irsko připouští, že v praxi nebylo možné dosáhnout úplného souladu se směrnicí 2003/88 ve všech případech, ale popírá, že by to bylo způsobeno nesplněním jeho povinnosti přijmout opatření nezbytná k dosažení takové situace. Irsko zdůrazňuje, že vyvíjelo trvalé a soustředěné úsilí s cílem zajistit plný soulad v praxi a že nadále čelí všem případům porušování, včetně uplatňování finančních postihů.
- 47 Podle tohoto členského státu lze argument Komise v zásadě postavit na roveň tvrzení, že pouhá skutečnost, že právní úprava provádějící směrnicí 2003/88 není na daném území v každém případě dodržována, stačí k tomu, aby byl dán důvod k určení, že dotyčný členský stát nesplnil povinnosti vyplývající z unijního práva.
- 48 V tomto ohledu je třeba uvést, že Komise v žalobě neupřesňuje, zda se odvolává na dotyčné zprávy o pokroku a prohlášení IMO pouze za účelem nastínění problémů, které byly vyvolány tvrzeným porušením směrnice 2003/88 vyplývajícím z klauzule 3 písm. a) a b) kolektivní smlouvy a z některých ustanovení klauzule 5 vzorové pracovní smlouvy, anebo jako samostatný důkaz svědčící o neuplatňování této směrnice v praxi.
- 49 V každém případě k prokázání toho, že Irsko neuplatňovalo směrnicí 2003/88, nestačí, že se Komise odvolá na dotyčné zprávy o pokroku a na prohlášení IMO. Jak totiž vyplývá z judikatury uvedené v bodech 22 a 23 tohoto rozsudku, Komise musí také prokázat, aniž by se mohla opírat o jakoukoli domněnku, že praxe, která je údajně v rozporu s touto směrnicí, může být nějakým způsobem přičítána Irsku.
- 50 V tomto ohledu se Komise v projednávané věci omezuje na tvrzení, že HSE je odnoží státu. Neobjasňuje však úlohu tohoto orgánu vyjma toho, že tento orgán podepsal dohodu o narovnání uvedenou v bodě 14 tohoto rozsudku, jejímiž přílohami jsou kolektivní smlouva a vzorová pracovní smlouva. Jak ovšem vyplývá z bodů 16 až 44 tohoto rozsudku, Komise neprokázala, že tyto dva naposled uvedené dokumenty představují praxi porušující směrnicí 2003/88.
- 51 Ze všech předcházejících úvah vyplývá, že Komise ve vztahu k Irsku neprokázala existenci praxe odporující článkům 3, 5 a 6 a čl. 17 odst. 2 a 5 směrnice 2003/88, pokud jde o organizaci pracovní doby NCHD.
- 52 Proto musí být žaloba zamítnuta.

K nákladům řízení

- 53 Podle čl. 138 odst. 1 jednacího řádu Soudního dvora se účastník řízení, který neměl úspěch ve věci, uloží náhrada nákladů řízení, pokud to účastník řízení, který měl ve věci úspěch, požadoval. Vzhledem k tomu, že Irsko požadovalo náhradu nákladů řízení a Komise neměla ve věci úspěch, je důvodné posledně uvedené uložit náhradu nákladů řízení.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

1) Žaloba se zamítá.

2) Evropské komisi se ukládá náhrada nákladů řízení.

Podpisy.