

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)
z dnia 7 września 2006 r.*

W sprawie C-484/04

mającej za przedmiot skargę o stwierdzenie, na podstawie art. 226 WE, uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, wniesioną w dniu 23 listopada 2004 r.,

Komisja Wspólnot Europejskich, reprezentowana przez G. Rozeta i N. Yerrell, działających w charakterze pełnomocników, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

strona skarżąca,

przeciwko

Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, początkowo reprezentowanemu przez M. Bethella, a następnie przez E. O'Neill, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez K. Smitha, barrister,

strona pozwana,

* Język postępowania: angielski.

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Rosas, prezes izby, S. von Bahr, A. Borg Barthet, U. Löhmus i A. Ó Caoimh (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: J. Kokott,
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 26 stycznia 2006 r.,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 9 marca 2006 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 W swej skardze Komisja Wspólnot Europejskich wnosi o stwierdzenie, że stosując względem pracowników, których część czasu pracy nie jest mierzona lub wcześniej określona lub może być określona przez samego pracownika, odstępstwa, o którym mowa w art. 17 ust. 1 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, str. 18), zmienionej dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. L 195, str. 41, dalej zwanej „dyrektywą 93/104”), oraz nie podejmując kroków niezbędnych do zagwarantowania pracownikom prawa do

odpoczynku dziennego i tygodniowego, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej uchybiło zobowiązaniom ciążącym na nim na mocy wyżej wskazanego art. 17 ust. 1, a także art. 249 WE.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

2 Stosownie do art. 1 ust. 1 dyrektywy 93/104 dyrektywa ta określa minimalne wymagania w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla organizacji czasu pracy.

3 Artykuły 3 i 5 dyrektywy, znajdujące się w jej sekcji II, określają minimalne okresy odpoczynku dziennego i tygodniowego pracowników. A zatem państwa członkowskie zobowiązane są podjąć niezbędne kroki, aby każdemu pracownikowi zapewnić minimalny okres odpoczynku w ilości 11 nieprzerwanych godzin w okresie obejmującym 24 godziny (art. 3) oraz w siedmiodniowym okresie pracy minimalny nieprzerwany okres odpoczynku w ilości 24 godzin, łącznie z dziennym okresem odpoczynku w ilości jedenastu godzin, określonym w art. 3 (art. 5 akapit pierwszy).

4 Stosownie do art. 17 ust. 1 dyrektywy 93/104:

„Z jednoczesnym poszanowaniem ogólnych zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników państwa członkowskie mogą odstąpić od stosowania art. 3, 4, 5, 6, 8 lub 16, kiedy ze względu na szczególne cechy charakterystyczne wykonywanej działalności długość czasu pracy nie jest mierzona i/lub wcześniej określona, lub może być określona przez samych pracowników [...]”.

- 5 Stosownie do art. 18 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy państwa członkowskie przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania do dnia 23 listopada 1996 r.

- 6 Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, str. 9) zastąpiła, począwszy od dnia 2 sierpnia 2004 r., dyrektywę 93/104. Jednakże zarzucane przez Komisję uchybienie dotyczy tej ostatniej dyrektywy i to ona obowiązywała w dniu, w którym upłynął termin wyznaczony w uzasadnionej opinii.

Uregulowania krajowe

- 7 Rozporządzenie w sprawie czasu pracy z 1998 r. (Working Time Regulations 1998) w brzmieniu obowiązującym w 1999 r. (zwane dalej „WTR”) stanowi w art. 10, dokonującym transpozycji art. 3 dyrektywy 93/104, że pełnoletni pracownik uprawniony jest do minimalnego okresu odpoczynku wynoszącego nieprzerwanie 11 godzin w trakcie każdych 24 godzin.

- 8 Artykuł 11 WTR, dokonujący transpozycji art. 5 wyżej wskazanej dyrektywy, stanowi, że z zastrzeżeniem przepisów jego ust. 2, pełnoletni pracownik uprawniony jest do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku wynoszącego 24 godziny w każdym okresie czasu obejmującym 7 dni.

9 Artykuł 20 ust. 2 WTR ma następujące brzmienie:

„Jeżeli część czasu pracy pracownika jest mierzona lub wcześniej określona lub nie może być określona przez samego pracownika, jednakże szczególne cechy charakterystyczne działalności umożliwiają pracownikowi, bez sformułowania takiego żądania przez pracodawcę, również wykonywanie pracy, której czas nie jest mierzony lub wcześniej określony, lub może być określony przez samego pracownika, przepisy art. 4 ust 1, art. 6 ust. 1, 2 i 7 znajdują zastosowanie jedynie do tej części czasu pracy, która jest mierzona, wcześniej określona lub nie może być określona przez samego pracownika”.

10 Dla ułatwienia zrozumienia WTR przez pracodawców i pracowników Department of Trade and Industry (ministerstwo handlu i przemysłu) wydało przewodnik zawierający zbiór wytycznych dotyczących różnych przepisów tego rozporządzenia (zwanym dalej „wytycznymi”).

11 Jak wynika z niektórych akapitów sekcji 5 i 6 wytycznych, „pracodawcy muszą umożliwić pracownikom korzystanie z okresów odpoczynku, ale nie mają obowiązku dokładania starań, aby pracownicy rzeczywiście z nich korzystali”.

Postępowanie poprzedzające wniesienie skargi

12 W dniu 21 marca 2002 r. Komisja wystosowała do Zjednoczonego Królestwa w oparciu o art. 226 WE wezwanie do usunięcia uchybienia. W wezwaniu zarzucała

Zjednoczonemu Królestwu nieprawidłową transpozycję art. 3, 5, 8 i 17 ust. 1 dyrektywy 93/104. Władze Zjednoczonego Królestwa odpowiedziały pismem z dnia 31 maja 2002 r.

- 13 Jako że odpowiedź ta nie zadowoliła Komisji, w dniu 2 maja 2003 r. wystosowała ona do Zjednoczonego Królestwa uzasadnioną opinię, wzywając je do podjęcia środków niezbędnych do dostosowania się do dyrektywy 93/104 w terminie dwóch miesięcy od daty doręczenia tej opinii.

- 14 Pismem z dnia 30 czerwca 2003 r. władze tego państwa członkowskiego odpowiedziały na uzasadnioną opinię, wskazując na fakt, że nowelizacja dotycząca obliczania czasu pracy pracowników pracujących w porze nocnej została już, zgodnie z art. 8 dyrektywy 93/104, opublikowana, lecz jednocześnie podkreślając, że krajowe przepisy dokonujące transpozycji art. 17 ust. 1, 3 i 5 tej dyrektywy, jak również wytyczne, są z nią zgodne.

- 15 W tych okolicznościach Komisja podjęła decyzję o wniesieniu niniejszej skargi.

W przedmiocie skargi

W przedmiocie zarzutu pierwszego dotyczącego odstępstwa, o którym mowa w art. 17 ust. 1 dyrektywy 93/104

- 16 W swym pierwszym zarzucie Komisja podnosi, że art. 20 ust. 2 WTR wykracza poza granice odstępstwa, o którym mowa w art. 17 ust. 1 dyrektywy 93/104. Jej zdaniem

odstępstwo to bowiem ma zastosowanie do pracowników, których cały czas pracy nie jest mierzony lub wcześniej określony lub może być określony przez samych pracowników. Komisja stwierdza natomiast, że WTR stanowi, iż w sytuacjach, gdy tylko część czasu pracy pracownika jest mierzona, wcześniej określona lub może być określona przez pracownika, przepisy dotyczące tygodniowego wymiaru czasu pracy i pracy w porze nocnej mają zastosowanie tylko do tej części czasu pracy, która jest mierzona, wcześniej określona lub nie może być określona przez samego pracownika.

- 17 Zjednoczone Królestwo stwierdza w odpowiedzi na skargę, iż nie kwestionuje już pierwszego zarzutu i zobowiązuje się do uchylenia spornego przepisu WTR. Na rozprawie poinformowało ono, iż rozporządzenie zmieniające art. 20 ust. 2 WTR weszło w życie w dniu 6 kwietnia 2006 r.
- 18 W swej replice Komisja twierdzi, że środki niezbędne dla uzgodnienia uregulowań krajowych z art. 17 ust. 1 dyrektywy 93/104 nie zostały jeszcze przez Zjednoczone Królestwo podjęte i tym samym przedmiot skargi pozostaje niezmieniony.
- 19 Należy zaznaczyć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wystąpienie uchybienia powinno być oceniane w odniesieniu do sytuacji mającej miejsce w państwie członkowskim w momencie upływu terminu wyznaczonego w uzasadnionej opinii, a zmiany, które nastąpiły w okresie późniejszym, nie mogą być uwzględniane przez Trybunał (zob. w szczególności wyroki: z dnia 18 listopada 2004 r. w sprawie C-420/02 Komisja przeciwko Grecji, Zb.Orz. str. I-11175, pkt 23 oraz z dnia 14 lipca 2005 r. w sprawie C-433/03 Komisja przeciwko Niemcom, Zb.Orz. str. I-6985, pkt 32).

- 20 Jeżeli chodzi o zakres odstępstwa z art. 17 ust. 1 dyrektywy 93/104, to z samego brzmienia tego przepisu wynika, jak słusznie podnosi Komisja, że ma on 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.
- 21 W tym konkretnym przypadku poza sporem jest to, że wraz z upływem terminu wyznaczonego w uzasadnionej opinii Zjednoczone Królestwo nie przyjęło środków niezbędnych do dostosowania się do tej dyrektywy, co oznacza, że pierwszy zarzut Komisji należy uznać za zasadny.

W przedmiocie zarzutu drugiego dotyczącego wytycznych i okresów odpoczynku, o których mowa w art. 3 i 5 dyrektywy 93/104

W przedmiocie dopuszczalności

- 22 Zjednoczone Królestwo stoi na stanowisku, że drugi zarzut Komisji należy odrzucić jako niedopuszczalny. Podnosi ono, po pierwsze, że w uzasadnionej opinii Komisja ograniczyła swe zarzuty wyłącznie do wytycznych, podczas gdy skarga nie zawiera takiego ograniczenia, ponieważ dotyczy braku odpowiednich środków zapewniających pełną i skuteczną transpozycję dyrektywy 93/104, wykraczając tym samym poza granice uzasadnionej opinii.

- 23 Po drugie, Zjednoczone Królestwo twierdzi, że podniesienie naruszenia ogólnego obowiązku nałożonego na państwa członkowskie na podstawie art. 249 akapit trzeci WE jest niewystarczający, w sytuacji, gdy podniesiona powinna była zostać nieprawidłowa transpozycja przedmiotowej dyrektywy. Jego zdaniem Komisja powinna była jasno i punkt po punkcie określić każdą dziedzinę, w której środki przyjęte przez państwa członkowskie są niewystarczające dla zapewnienia prawidłowej transpozycji przedmiotowej dyrektywy.
- 24 W tej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem postępowanie poprzedzające wniesienie skargi ma na celu umożliwienie zainteresowanemu państwu członkowskiemu, z jednej strony zastosowania się do zobowiązań, które nakłada na nie prawo wspólnotowe, a z drugiej strony skutecznego podniesienia argumentów na swoją obronę w stosunku do zarzutów sformułowanych przez Komisję (zob. w szczególności wyroki: z dnia 10 maja 2001 r. w sprawie C-152/98 Komisja przeciwko Niderlandom, Rec. str. I-3463, pkt 23 oraz z dnia 10 listopada 2005 r. w sprawie C-29/04 Komisja przeciwko Austrii, Zb.Orz. str. I-9705, pkt 25).
- 25 Wynika stąd, po pierwsze, że przedmiot skargi wniesionej na podstawie art. 226 WE jest ograniczony przez postępowanie poprzedzające wniesienie skargi przewidziane w tym przepisie w ten sposób, że skarga musi być oparta na tym samych uzasadnieniu i zarzutach co uzasadniona opinia (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Austrii, pkt 26). Wymóg ten nie może jednak oznaczać, by w każdym przypadku istniała całkowita zbieżność między brzmieniem zarzutów w sentencji uzasadnionej opinii i żądaniami skargi, o ile przedmiot sporu określony w uzasadnionej opinii nie został rozszerzony lub zmieniony (zob. wyrok z dnia 7 lipca 2005 r. w sprawie C-147/03 Komisja przeciwko Austrii, Zb.Orz. str. I 5969, pkt 24).
- 26 Po drugie, umotywowana opinia powinna przedstawiać w sposób spójny i szczegółowy powody, dla których Komisja uznała, że zainteresowane państwo uchybiło jednemu ze zobowiązań, jakie nakłada na nie prawo wspólnotowe (zob.

w szczególności wyroki: z dnia 15 stycznia 2002 r. w sprawie C-439/99 Komisja przeciwko Włochom, Rec. str. I-305, pkt 12 oraz ww. wyrok z 10 listopada 2005 r. w sprawie Komisja przeciwko Austrii, pkt 27).

- 27 W tym konkretnym przypadku zarówno z umotywowanej opinii, jak i skargi Komisji rozpoczynającej postępowanie, jasno wynika, że drugi zarzut podniesiony przez nią dotyczy utrzymania w mocy — w formie wytycznych — wyraźnego pouczenia pracodawców o tym, że nie mają obowiązku zagwarantowania, by pracownicy rzeczywiście korzystali z okresów odpoczynku. W tych właśnie okolicznościach Komisja uznała, że Zjednoczone Królestwo nie podjęło wszystkich środków niezbędnych dla osiągnięcia celu dyrektywy 93/104.
- 28 Przedmiot skargi, który został jasno określony, nie zmienił się w trakcie postępowania i pierwszy zarzut niedopuszczalności podniesiony przez Zjednoczone Królestwo winien zatem zostać oddalony.
- 29 W odniesieniu do argumentu Zjednoczonego Królestwa, jakoby dla stwierdzenia nieprawidłowej transpozycji dyrektywy 93/104 odwołanie się do art. 249 akapit trzeci WE było niewystarczające, należy przypomnieć, że drugi zarzut Komisji nie dotyczy samej nieprawidłowej transpozycji art. 3 i 5 tej dyrektywy, ale raczej istnienia — w formie wytycznych — środków krajowych mogących zachęcać do praktyki niezgodnej z jej przepisami, dotyczącymi uprawnień do odpoczynku dziennego i tygodniowego pracowników, który to zarzut jasno wynika z brzmienia uzasadnionej opinii oraz ze skargi.
- 30 Tymczasem w niniejszej sprawie zarówno z postępowania poprzedzającego wniesienie skargi, jak i z postępowania przed Trybunałem wynika, że Zjednoczone

Królestwo mogło podnieść argumenty na swoją obronę wobec zarzutów sformułowanych przez Komisję w tej kwestii, ponieważ zarzuty te sformułowane zostały w możliwie szczegółowy sposób, tak by umożliwić temu państwu członkowskiemu udzielenie stosownej odpowiedzi. Okoliczność, że Komisja zdecydowała się oprzeć swój zarzut jedynie na art. 249 akapit trzeci WE — a nie na art. 3 i 5 dyrektywy 93/104, które są przepisami tej dyrektywy, będącymi pośrednio przedmiotem sporu, lecz których formalna transpozycja do WTR nie była, jako taka, przedmiotem skargi Komisji — nie może w tych okolicznościach powodować niedopuszczalności drugiego zarzutu podniesionego przez Komisję.

- 31 Drugi zarzut niedopuszczalności podniesiony przez Zjednoczone Królestwo musi zatem zostać oddalony i tym samym drugi zarzut Komisji należy uznać za dopuszczalny.

Co do istoty sprawy

- 32 Według Komisji wytyczne sankcjonują i zachęcają do stosowania praktyki stanowiącej uchybienie zobowiązaniom wynikającym z dyrektywy 93/104. Jej zdaniem pracodawców informuje się, że nie mają obowiązku zagwarantowania, by pracownicy wnioskowali o okresy odpoczynku, do których mają prawo, i rzeczywiście z nich korzystali, lecz mają tylko zapewnić, by tym, którzy chcą z nich korzystać, tego nie utrudniano. Komisja twierdzi, że takie jasne przesłanie za pośrednictwem wytycznych przekazane pracodawcom zniechęca tych ostatnich do zagwarantowania, by pracownicy wykorzystywali obowiązkowe minimalne okresy odpoczynku dziennego i tygodniowego przewidziane przez tę dyrektywę.

- 33 Zjednoczone Królestwo twierdzi, że wytyczne, dalekie od zachęcania do nieprzestrzegania krajowych przepisów dokonujących transpozycji dyrektywy, kładą nacisk na obowiązek pracodawców do zagwarantowania, by pracownicy mogli korzystać z okresów odpoczynku, które im przysługują, przy jednoczesnym uwzględnieniu ewidentnych granic odpowiedzialności tychże pracodawców w tej kwestii. Ci ostatni nie powinni zachowywać się tak by utrudniać pracownikom korzystanie z okresów odpoczynku, do którego mają prawo, np. zobowiązując ich do wykonania pracy, której nie można pogodzić z takim odpoczynkiem.
- 34 Zjednoczone Królestwo podnosi, że wykładnia dyrektywy 93/104, zgodnie z którą dyrektywa ta wymaga od pracodawców nie tylko tego, by pozwolili pracownikom wykorzystać przepisane okresy odpoczynku, lecz również zobowiązuje tych ostatnich do korzystania z tego odpoczynku, nie wynika z żadnej wersji językowej tej dyrektywy, jest nie do zrealizowania oraz jest nieostra, gdy uwzględni się wątpliwości podnoszone w odniesieniu do zakresu środków, które pracodawcy zobowiązani są podjąć, oraz okoliczności umożliwiające uznanie, że z odpoczynku prawidłowo skorzystano.
- 35 Jeżeli chodzi o cel dyrektywy 93/104, to należy przypomnieć, że z art. 118a traktatu WE (art. 117–120 traktatu WE zastąpione zostały przez art. 136–143 WE) stanowiącego podstawę prawną dla wydania tej dyrektywy, z pierwszego, czwartego, siódmego i ósmego motywu tej dyrektywy, z Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników przyjętej podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r., o której mowa w art. 136 WE i której pkt 8 i 19 akapit pierwszy są przywołane w czwartym motywie dyrektywy, jak również z samego brzmienia jej art. 1 ust. 1 wynika, że celem dyrektywy jest ustanowienie minimalnych wymogów mających poprawić warunki życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy (zob. w szczególności wyroki: z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. str. I-4881, pkt 37 oraz z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 Dellas i in., Zb.Orz. str. I-10253, pkt 40).

- 36 Zgodnie z tymi samymi przepisami harmonizacja na szczeblu wspólnotowym w dziedzinie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy oraz poprzez wprowadzenie maksymalnego limitu średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy w wysokości 48 godzin, w odniesieniu do którego wyraźnie zaznaczono, że obejmuje również godziny nadliczbowe (zob. ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 38 oraz w sprawie Dellas i in., pkt 41).
- 37 Stosownie do przepisów art. 3 i 5 dyrektywy 93/104 państwa członkowskie są zobowiązane podjąć niezbędne kroki, aby każdemu pracownikowi zapewnić odpowiednio minimalny okres odpoczynku w ilości 11 nieprzerwanych godzin w okresie czasu obejmującym 24 godziny oraz w siedmiodniowym okresie pracy minimalny nieprzerwany okres odpoczynku w ilości 24 godzin, łącznie z 11 godzinami odpoczynku dziennego, o których stanowi wyżej wspomniany art. 3. Przepisy te nakładają na państwa członkowskie jasne i precyzyjne zobowiązanie do zagwarantowania rezultatu, jeżeli chodzi o przyznanie takiego prawa do odpoczynku.
- 38 Ponadto zważywszy zarówno na brzmienie owej dyrektywy, jak i jej cel oraz systematykę, zawarte w niej różnego rodzaju przepisy dotyczące minimalnego okresu odpoczynku stanowią zasady wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnym znaczeniu, z których powinien móc skorzystać każdy pracownik, gdyż jest to wzmaganie minimalne, niezbędne dla zapewnienia ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia (zob. ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 43 i 47; wyrok z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. str. I-8835 pkt 100 oraz ww. wyrok w sprawie Dellas i in., pkt 49).
- 39 Stąd też zarówno z samego brzmienia art. 3 i 5 dyrektywy 93/104, jak i ósmego jej motywu, zgodnie z którym pracownicy winni korzystać z minimalnych okresów

odpoczynku, oraz z celów realizowanych przez tę dyrektywę, przypomnianych w pkt 35–38 niniejszego wyroku, oraz z wprowadzonego przez nią systemu wynika, że pracownicy powinni rzeczywiście korzystać z okresów odpoczynku dziennego i tygodniowego, o których stanowi ta dyrektywa.

- 40 Ważne bowiem jest zapewnienie pełnej skuteczności (*effet utile*) uprawnień przyznanych pracownikom przez dyrektywę 93/104, co wiąże się nierozdzielnie z obowiązkiem państw członkowskich zagwarantowania przestrzegania każdego z minimalnych wymagań ustalonych w tej dyrektywie, włączając w to prawo do rzeczywistego odpoczynku (ww. wyrok w sprawie *Dellas i in.*, pkt 53). Jest to bowiem jedyna wykładnia zgodna z celem dyrektywy, jakim jest zagwarantowanie skutecznej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez spowodowanie rzeczywistego korzystania przez nich z minimalnych okresów odpoczynku, do których są uprawnieni (zob. wyrok z dnia 9 września 2003 r. w sprawie *C-151/02 Jaeger*, Rec. str. I-8389, pkt 70).
- 41 Jak orzekł już Trybunał, biorąc pod uwagę zasadniczy cel dyrektywy 93/104, jakim jest skuteczna ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, każdy z nich powinien korzystać z odpowiednich okresów odpoczynku, które muszą być nie tylko faktycznie wykorzystane, pozwalając osobom z nich korzystającym odpocząć po wysiłku związanym z pracą, ale również mieć charakter prewencyjny, tak by w największym możliwym stopniu zmniejszyć ryzyko pogorszenia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, jakie może nieść kumulacja okresów pracy bez wymaganego odpoczynku (ww. wyrok w sprawie *Jaeger*, pkt 92).
- 42 Państwo członkowskie, które w przepisie krajowym dokonującym transpozycji dyrektywy 93/104 przewiduje, że pracownicy mogą skorzystać z takiego uprawnienia do odpoczynku i które w wytycznych dotyczących realizacji tych uprawnień, skierowanych do pracodawców i pracowników, stwierdza, że pracodawca jednakże nie ma obowiązku zagwarantowania, by pracownicy rzeczywiście korzystali z tego uprawnienia — nie zapewnia przestrzegania zarówno wymogów minimalnych ustanowionych w art. 3 i 5 tej dyrektywy, jak i jej zasadniczego celu.

- 43 Jak słusznie zauważył rzecznik generalny w pkt 67 swej opinii, a także jak przyznała Komisja na rozprawie, przestrzeganie obowiązków ustanowionych w dyrektywie 93/104 nie może, co do zasady, iść tak daleko, by zmuszać pracodawcę do narzucania pracownikom rzeczywistego korzystania z okresów odpoczynku, do których są uprawnieni. Odpowiedzialność pracodawcy za przestrzeganie korzystania z okresów odpoczynku, o których stanowi ta dyrektywa, nie może zatem być nieograniczona.
- 44 Jednakże w tym konkretnym przypadku ograniczając obowiązki ciążące na pracodawcach w odniesieniu do uprawnienia pracowników do rzeczywistego korzystania z minimalnych okresów odpoczynku, o których mowa w art. 3 i 5 dyrektywy 93/104, oraz dając im do zrozumienia, że o ile nie mogą utrudniać korzystania z tych okresów odpoczynku przez pracowników, to nie mają w ogóle obowiązku dokładania starań, aby ci ostatni faktycznie byli w stanie korzystać z tego uprawnienia, wytyczne niewątpliwie mogą pozbawić znaczenia uprawnienia przyznane pracownikom przez art. 3 i 5 tej dyrektywy i nie są zgodne z celem tej dyrektywy, która uznaje okresy minimalne odpoczynku za nieodzowne w ochronie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (zob. podobnie, ww. wyrok w sprawie BECTU, pkt 49).
- 45 Jeżeli chodzi o argument Zjednoczonego Królestwa, zgodnie z którym z samego brzmienia dyrektywy 93/104 wynikać ma jasne rozróżnienie między art. 3, 4, 5 i 7 dyrektywy, które odnoszą się do uprawnień indywidualnego pracownika i przewidują samą tylko możliwość, a jej art. 6 i 8, które nakładają wyraźnie precyzyjne zobowiązanie do zagwarantowania rezultatu, jaki ma być osiągnięty, jeżeli chodzi o ograniczenie czasu pracy, to wykładnia taka nie jest wsparta ani przez inne wersje językowe dyrektywy, ani przez orzecznictwo Trybunału dotyczące tej dyrektywy, ani przez jej cel i charakter ustanawianych przez nią praw do odpoczynku.

- 46 Jeżeli chodzi o art. 7 ust. 1 dyrektywy 93/104, który przy użyciu tych samych sformułowań co w art. 3 i 5 dyrektywy stanowi, że państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdemu pracownikowi „został przyznany” coroczny płatny urlop w wymiarze co najmniej czterech tygodni, Trybunał orzekł też w pkt 44 ww. wyroku w sprawie BECTU, że zgodnie z tym przepisem pracownik powinien mieć możliwość rzeczywistego skorzystania z okresu odpoczynku w trosce o skuteczną ochronę jego bezpieczeństwa i zdrowia.
- 47 W świetle powyższego należy stwierdzić, że stosując wobec pracowników, których część czasu pracy nie jest mierzona lub wcześniej określona lub może być określona przez samego pracownika, odstępstwa, o którym mowa w art. 17 ust. 1 dyrektywy 93/104 oraz nie podejmując kroków niezbędnych do zagwarantowania pracownikom prawa do odpoczynku dziennego i tygodniowego, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej uchybiło zobowiązaniom ciążącym na nim na mocy art. 17 ust. 1, 3 i 5 tej dyrektywy.

W przedmiocie kosztów

- 48 Zgodnie z art. 69 § 2 regulaminu kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ Komisja wniosła o obciążenie Zjednoczonego Królestwa kosztami postępowania, a Zjednoczone Królestwo przegrało sprawę, należy obciążyć je kosztami postępowania.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

- 1) **Stosując wobec pracowników, których część czasu pracy nie jest mierzona lub wcześniej określona lub może być określona przez samego pracownika, odstępstwa, o którym mowa w art. 17 ust. 1 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, zmienionej dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r., oraz nie podejmując kroków niezbędnych do zagwarantowania pracownikom prawa do odpoczynku dziennego i tygodniowego, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej uchybiło zobowiązaniom ciążącym na nim na mocy art. 17 ust. 1, 3 i 5 tej dyrektywy.**

- 2) **Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej zostaje obciążone kosztami postępowania.**

Podpisy