



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
GIOVANNIEGO PITRUZZELLI
przedstawiona w dniu 13 października 2022 r.¹

Sprawa C-477/21

IH

przeciwko

MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Miskolci Törvényszék (sąd w Miskolcu, Węgry)]

Odesłanie prejudycjalne – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego – Odpoczynek dobowy i tygodniowy – Metoda obliczania i zasady przyznawania

1. Celem zapewnienia pełnej skuteczności ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscach pracy, prawo Unii określa minimalny dobowy i tygodniowy okres odpoczynku. Czy jest konieczne, aby państwa członkowskie nałożyły na pracodawcę także obowiązek udzielania odpoczynku dobowego zgodnie z art. 3 dyrektywy, czy też wystarczy, aby zgodnie z art. 5 został zagwarantowany tygodniowy okres odpoczynku, jeżeli jego wymiar jest równy lub większy niż suma godzin przewidzianych w dyrektywie na dobowy i tygodniowy okres odpoczynku? Czy jeżeli prawo krajowe lub mający zastosowanie układ zbiorowy pracy przewiduje „tygodniowy okres odpoczynku” przekraczający minimum wymagane przez dyrektywę, państwo członkowskie nadal jest zobowiązane do zagwarantowania odpoczynku dobowego? Czy należy przyznać odpoczynek dobowy, nawet jeśli dla pracownika nie przewidziano czasu pracy w ciągu następnej doby? Czy odpoczynek dobowy musi koniecznie poprzedzać tygodniowy okres odpoczynku?

2. W niniejszej opinii przedstawię powody, dla których uważam, że prawo Unii nakłada na państwa członkowskie obowiązek przyznania pracownikom odpoczynku dobowego jako prawa autonomicznego i niezależnego od tygodniowego okresu odpoczynku, nawet w przypadku, gdyby przyznano (tygodniowy) „okres odpoczynku” wyższy niż minimalne normy określone w dyrektywie.

¹ Język oryginału: włoski.

I. Kontekst prawny

A. Prawo Unii

3. Zgodnie z motywami 4 i 5 dyrektywy 2003/88²:

„(4) Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym.

(5) 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 tym kontekście niezbędne jest również ustanowienie maksymalnego limitu tygodniowego wymiaru czasu pracy”.

4. Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Odpoczynek dobowy”, stanowi:

„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”.

5. Artykuł 5 tej dyrektywy, zatytułowany „Tygodniowy okres odpoczynku”, przewiduje:

„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”.

6. Zgodnie z art. 15 dyrektywy 2003/88, zatytułowanym „Bardziej korzystne przepisy”:

„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”.

² Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

B. Prawo węgierskie

7. Paragraf 104 ust. 1 munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (ustawy nr I z 2012 r. wprowadzającej kodeks pracy, *Magyar Közlöny* 2012/2, zwanej dalej „kodeksem pracy”) przewiduje:

„Między końcem danego dnia pracy a początkiem następnego dnia pracy pracownikowi przysługuje nieprzerwany okres odpoczynku w wymiarze co najmniej 11 godzin (zwany dalej »odpoczynkiem dobowym«)».

8. Paragraf 105 ust. 1 kodeksu pracy stanowi:

„W każdym tygodniu pracownikowi przysługują dwa dni tygodniowego odpoczynku. Dni tygodniowego odpoczynku można również rozłożyć w sposób zmienny”.

9. Następujący bezpośrednio po nim § 106 kodeksu pracy w ust. 1 i 3 stanowi:

„1. W miejsce dni tygodniowego odpoczynku pracownikowi można przyznać nieprzerwany tygodniowy okres odpoczynku w wymiarze co najmniej 48 godzin.

[...]

3. W przypadku zmiennego rozkładu czasu pracy pracownikowi można przyznać, zamiast przewidzianego w ust. 1 tygodniowego okresu odpoczynku i z zastrzeżeniem zastosowania *mutatis mutandis* ust. 2, nieprzerwany tygodniowy okres odpoczynku w wymiarze co najmniej 40 godzin obejmujący jeden dzień kalendarzowy. Pracownikowi należy zapewnić przeciętny tygodniowy okres odpoczynku w wymiarze co najmniej 48 godzin, przyjmując za punkt odniesienia ramy planowania czasu pracy lub okres rozliczeniowy”.

10. Paragraf 68/A ust. 4 vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (ustawy nr CLXXXIII z 2005 r. o transporcie kolejowym) (*Magyar Közlöny* 2005/172) stanowi:

„W drodze odstępstwa od ust. 1–3 przepisy § 68/B ust. 1 [...] mają zastosowanie również wobec maszynistów pojazdów kolejowych, których nie uznaje się za pracowników kolejowych wykonujących pracę w trasie uczestniczących w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych”.

11. Paragraf 68/B ust. 1 wyżej wskazanej ustawy stanowi:

„W przypadku pracowników kolejowych wykonujących pracę w trasie, uczestniczących w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych, okres odpoczynku dobowego w miejscu zamieszkania wynosi co najmniej 12 kolejnych godzin na dobę”.

12. Na podstawie § 46 pkt 1 układu zbiorowego pracy, zawartego pomiędzy MÁV-START a związkami zawodowymi (zwanego dalej „układem zbiorowym pracy”), maszynistom przysługuje odpoczynek dobowy w wymiarze 12 godzin (odpoczynek dobowy w miejscu zamieszkania), liczonym od chwili przybycia do miejsca zamieszkania do chwili opuszczenia miejsca zamieszkania celem udania się do pracy (czas dojazdu).

13. Zgodnie z § 47 pkt 1 wyżej wskazanego układu zbiorowego pracy maszynistom przysługują dwa dni odpoczynku tygodniowego przyznane w taki sposób, aby dwa okresy pracy dzieliło co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

14. Paragraf 47 pkt 4 rzeczonego układu przewiduje, że zgodnie z § 106 kodeksu pracy, w miejscach przewidzianych w pkt 1 dni odpoczynku, maszynistom można zapewnić nieprzerwany okres odpoczynku w wymiarze co najmniej 42 godzin tygodniowo. W takim przypadku pracownikowi przysługuje przeciętny tygodniowy okres odpoczynku wynoszący co najmniej 48 godzin, przyjmując za punkt odniesienia ramy planowania czasu pracy.

II. Okoliczności faktyczne, postępowanie główne i pytania prejudycjalne

15. IH (zwany dalej „pracownikiem”) jest zatrudniony przez MÁV-START (zwane dalej „pracodawcą”) jako maszynista lokomotywy i świadczy pracę wyłącznie na Węgrzech, w siedzibie operacyjnej MÁV-START w Miskolcu.

16. Stosunek pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą reguluje ustawa oraz układ zbiorowy zawarty pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Pracownik jest zatrudniony przez pracodawcę zgodnie z miesięcznym harmonogramem czasu pracy, który nie określa konkretnych dni tygodniowego okresu odpoczynku, ale ustala dla wszystkich maszynistów tygodniowy okres odpoczynku zgodnie z tygodniowym okresem rozliczeniowym.

17. Zgodnie z układem zbiorowym pracy pracodawca przyznał pracownikowi, pomiędzy dwoma okresami pracy, okres odpoczynku dobowego w wymiarze 12 godzin, który mógł on spędzić w miejscu zamieszkania, do którego doliczono tak zwany standardowy czas dojazdu, czyli czas potrzebny na dojazd do pracy lub z pracy do miejsca zamieszkania. Jeśli chodzi o odpoczynek tygodniowy, to gdy pracodawca nie był w stanie zapewnić pracownikowi nieprzerwanego tygodniowego okresu odpoczynku w wymiarze 48 godzin w danym tygodniu, zapewniał mu jednak nieprzerwany odpoczynek w wymiarze co najmniej 42 godzin, tak aby pracownik mógł skorzystać z przeciętnego tygodniowego okresu odpoczynku wynoszącego co najmniej 48 godzin w jego harmonogramie czasu pracy.

18. Jak wynika z akt sprawy pracownik nie mógł wnioskować o skorzystanie z odpoczynku dobowego i standardowego czasu dojazdu ani przed, ani po tygodniowym okresie odpoczynku lub urlopie rocznym. O ile bowiem pracodawca zapewniał pracownikowi odpoczynek tygodniowy lub urlop, to nie przyznawał mu odpoczynku dobowego bezpośrednio przed tymi okresami ani bezpośrednio po nich.

19. Pracownik wniósł przeciwko pracodawcy powództwo do sądu właściwego w sprawie, Miskolci Törvényszék (sądu w Miskolcu, Węgry, zwanego dalej „sądem odsyłającym”), celem uzyskania zapłaty dodatkowego wynagrodzenia, które według niego powinno mu zostać wypłacone. Powództwo pracownika opiera się na założeniu, że przysługuje mu prawo do okresu odpoczynku dobowego bezpośrednio przed lub po jego okresach odpoczynku tygodniowego lub urlopu.

20. Pracodawca twierdzi z kolei, że przyznanie odpoczynku dobowego musi nastąpić między dwoma następującymi po sobie okresami pracy w ramach tego samego okresu 24 godzin.

21. Sąd odsyłający w pierwszej kolejności odwołuje się do wyroku nr 12 z dnia 22 czerwca 2020 r. Alkotmánybíróság (węgierskiego trybunału konstytucyjnego), w którym trybunał ten orzekł, że wykładnia Kúria (węgierskiego sądu najwyższego), zgodnie z którą odpoczynek dobowy i tygodniowy okres odpoczynku można przyznać w taki sposób, że zbiegają się w jednym i tym samym okresie, nie jest zgodna z art. XVII ust. 4 Magyarország Alaptörvénye (węgierskiej ustawy zasadniczej), który gwarantuje każdemu pracownikowi prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego, ponieważ prawa te, mające różne cele, należy uważać za autonomiczne. Sąd odsyłający stoi jednak na stanowisku, że wykładnia trybunału konstytucyjnego, która dotyczy sprawy odnoszącej się do pracowników służby zdrowia, nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie dotyczącej maszynistów.

22. W drugiej kolejności sąd odsyłający zauważa, że układ zbiorowy pracy mający zastosowanie w niniejszej sprawie stanowi korzystne dla pracowników odstępstwo od przepisów dyrektywy i kodeksu pracy dotyczących odpoczynku dobowego i tygodniowego. Okres odpoczynku dobowego jest bowiem ustalony na 12 godzin, które ponadto, dzięki ustandaryzowanym czasom dojazdu, pracownik może spędzić całkowicie w miejscu zamieszkania.

23. W odniesieniu do tygodniowego okresu odpoczynku sąd odsyłający wskazuje, że węgierskie tłumaczenie dyrektywy 2003/88 różni się nieznacznie od brzmienia dyrektywy w językach niemieckim, angielskim i francuskim, w szczególności w zakresie, w jakim w wersji węgierskiej definiuje zawarte w art. 5 tej dyrektywy pojęcie „tygodniowy okres odpoczynku” w taki sposób, że każdy pracownik jest uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego, nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin i ponadto („továbbá”) do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3 tej dyrektywy. Wersje niemiecka, angielska i francuska używają słów „zuzüglich”, „plus” i „s’ajoutent” zamiast „i ponadto”.

24. W związku z tym sąd odsyłający stawia sobie pytanie, co obejmuje pojęcie „tygodniowego okresu odpoczynku”, to znaczy, czy po minimalnym nieprzerwanym okresie odpoczynku w wymiarze 24 godzin należy przyznać (jedenastogodzinny) okres odpoczynku dobowego, czy też okres 24 godzin i okres 11 godzin należy zsumować i na tej podstawie pracownik jest uprawniony do nieprzerwanego tygodniowego okresu odpoczynku w wymiarze co najmniej 35 godzin. Ponadto sąd odsyłający zastanawia się, czy odpoczynek dobowy powinien być przyznany między końcem pracy danego dnia a początkiem pracy następnego dnia (lub, w tym samym dniu, między końcem okresu pracy a początkiem następnego okresu pracy) lub, bardziej ogólnie, między końcem dnia pracy a początkiem następnego dnia pracy, nawet jeśli następny dzień pracy rozpoczyna się kilka dni później.

25. W tym kontekście Miskolci Törvényszék (sąd w Miskolcu) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy art. 5 dyrektywy [2003/88] w związku z art. 31 ust. 2 [Karty praw podstawowych Unii Europejskiej] należy interpretować w ten sposób, że odpoczynek dobowy przewidziany w art. 3 [tej dyrektywy] stanowi część tygodniowego okresu odpoczynku?
- 2) Czy też art. 5 dyrektywy [2003/88] w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że zgodnie z celem tej dyrektywy wspomniany artykuł ustanawia jedynie minimalny wymiar tygodniowego okresu odpoczynku, to znaczy odpoczynek tygodniowy powinien obejmować nieprzerwany okres co najmniej 35 godzin, chyba że istnieją warunki obiektywne, techniczne lub dotyczące organizacji pracy, które to wykluczają?

- 3) Czy art. 5 dyrektywy [2003/88] w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy prawo państwa członkowskiego i mający zastosowanie układ zbiorowy pracy przewidują przyznanie nieprzerwanego tygodniowego okresu odpoczynku w wymiarze co najmniej 42 godzin, po pracy, która została wykonana w dniu pracy poprzedzającym tygodniowy okres odpoczynku, obowiązkowo należy przyznać również odpoczynek dobowy w wymiarze 12 godzin gwarantowany wraz z rzeczonym okresem odpoczynku w prawie danego państwa członkowskiego i w mającym zastosowanie układzie zbiorowym pracy, chyba że istnieją warunki obiektywne, techniczne lub dotyczące organizacji pracy, które to wykluczają?
- 4) Czy art. 3 dyrektywy [2003/88] w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że pracownik ma również prawo do minimalnego okresu odpoczynku, który powinien zostać przyznany w ciągu 24 godzin, jeżeli z jakiegokolwiek powodu nie jest on zobowiązany do świadczenia pracy w okresie kolejnych 24 godzin?
- 5) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie czwarte, czy art. 3 i 5 dyrektywy [2003/88] w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że odpoczynek dobowy [musi] zostać przyznany przed tygodniowym okresem odpoczynku?”.

III. Analiza prawna

A. Uwagi wstępne

26. Pytania prejudycjalne postawione przez sąd odsyłający skłaniają do pogłębienia kwestii związku pomiędzy prawem do odpoczynku dobowego, a prawem do tygodniowego okresu odpoczynku, jakie przyznaje pracownikowi dyrektywa 2003/88. W szczególności sąd odsyłający zwraca się do Trybunału z pytaniem, czy zgodnie z dyrektywą 2003/88 odpoczynek dobowy można uznać za objęty pojęciem tygodniowego okresu odpoczynku lub czy, przeciwnie, należy go interpretować w ten sposób, że oprócz tygodniowego okresu odpoczynku (co najmniej 24-godzinnego) musi zostać przyznany jeszcze odpoczynek dobowy (w wymiarze co najmniej 11 godzin).

27. Na wstępie należy, moim zdaniem, zauważyć, że aby odpowiedzieć na powyższe pytania, można przyjąć dwa różne podejścia interpretacyjne.

28. Z jednej strony można by twierdzić, że celem dyrektywy jest zagwarantowanie pracownikowi całkowitego okresu odpoczynku na przestrzeni jednego tygodnia, właściwego dla ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia, niezależnie od odrębnej instytucji odpoczynku dobowego. Należy zatem zapewnić, aby na przestrzeni tygodnia pracy pracownik miał zagwarantowany minimalny czas odpoczynku w wymiarze 35 godzin (24 godziny tygodniowego okresu odpoczynku i 11 godzin odpoczynku dobowego), bez formalnego rozróżnienia między tygodniowym okresem odpoczynku, a odpoczynkiem dobowym. Jest to teza, której broni pracodawca³ i co do zasady także rząd węgierski⁴.

³ Uwagi pozwanego w postępowaniu głównym, pkt 23.

⁴ Uwagi rządu węgierskiego, pkt 13. Zwracam uwagę, że w kwestii o dużym znaczeniu systemowym, takiej jak stosunek pomiędzy prawem pracownika do odpoczynku dobowego i do tygodniowego okresu odpoczynku, żadne państwo członkowskie, z wyjątkiem rządu węgierskiego, nie przedstawiło uwag w niniejszej sprawie. Uważam, że można stąd wywnioskować szeroką zgodność ustawodawstw innych państw członkowskich z dyrektywą 2003/88 w dotychczasowej wykładni Trybunału.

29. Z drugiej strony można by argumentować, że pracownik musi mieć do dyspozycji minimalny okres odpoczynku, będącego sumą dwóch różnych okresów i opierającego się na dwóch różnych instytucjach prawnych, którym odpowiadają niezależne i autonomiczne względem siebie prawa: odpoczynek dobowy i tygodniowy okres odpoczynku. Dzieje się tak niezależnie od sumy godzin wynikającej z dwóch rodzajów odpoczynku, ponieważ państwa i strony porozumień zbiorowych mogą swobodnie ustalać liczbę godzin nawet wyższą niż (minimum) gwarantowane przez dyrektywę.

30. Wyboru jednego lub drugiego podejścia należy dokonać poprzez wykładnię danych przepisów opartą nie tylko na ich dosłownym znaczeniu, ale także na kontekście, w jaki się wpisują, oraz na celach realizowanych przez ustawodawstwo, którego część stanowią⁵. Przeanalizuję te aspekty w punktach poświęconych analizie pytań prejudycjalnych.

31. Jeśli chodzi o pytania prejudycjalne, to moim zdaniem trzy pierwsze mogą być rozpatrywane łącznie, ponieważ dotyczą tego samego zagadnienia prawnego, a mianowicie, czy odpoczynek dobowy sumuje się z tygodniowym okresem odpoczynku, czy też stanowi jego część. W czwartym pytaniu prejudycjalnym natomiast sąd odsyłający zwraca się do Trybunału z pytaniem, czy art. 3 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 31 ust. 2 [Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, zwanej dalej „kartą”] należy interpretować w ten sposób, że pracownik ma prawo do minimalnego okresu odpoczynku, który powinien zostać przyznany w trakcie 24 godzin, również w przypadku, w którym pracownik ten nie jest zobowiązany do świadczenia pracy, z jakiegokolwiek powodu, w następnym okresie 24 godzin. Piąte pytanie, choć logicznie powiązane z czwartym, stawia niezależne od niego pytanie: sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o wyjaśnienie, czy art. 3 i 5 dyrektywy w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że odpoczynek dobowy należy przyznać przed tygodniowym okresem odpoczynku. W odniesieniu do tego ostatniego pytania prejudycjalnego mam wątpliwości co do jego dopuszczalności: moim zdaniem, sąd odsyłający nie uzasadnił bowiem dostatecznie jego użyteczności w świetle postępowania głównego.

32. Aby odpowiedzieć na powyższe pytania prejudycjalne, uważam za przydatne wyjaśnienie przede wszystkim zakresu dyrektywy 2003/88 w kontekście prawa socjalnego Unii w świetle orzecznictwa Trybunału w tej materii, aby następnie na podstawie tego badania ustalić, czy prawo Unii, a w szczególności wspomniana dyrektywa, przyznająca państwom członkowskim szeroki zakres uznania, nakłada na pracodawcę obowiązek przyznania okresu odpoczynku dobowego, który musi być autonomiczny i niezależny od tygodniowego okresu odpoczynku, lub czy uregulowanie, zgodnie z którym „tygodniowy okres odpoczynku” przekraczający minimalne wymogi dyrektywy (35 godzin jako suma 11 godzin odpoczynku dobowego i 24 godzin tygodniowego okresu odpoczynku) można uznać za zgodne z prawodawstwem europejskim.

B. Dyrektywa 2003/88: cele i zakres uznania państw członkowskich

33. Dyrektywa 2003/88 ma na celu „ustanowienie minimalnych wymogów mających poprawić warunki życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących w szczególności czasu pracy”, uściślając, że „harmonizacja na szczeblu Unii Europejskiej w zakresie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa

⁵ Zobacz, podobnie, wyrok z dnia 2 marca 2017 r., J.D. (C-4/16, EU:C:2017:153, pkt 23, 25), a także wyrok z dnia 11 maja 2017 r., Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy”⁶.

34. Rzeczona dyrektywa ma zasadniczo na celu ochronę pracownika, który jest notorycznie najsłabszą stroną w ramach stosunku umownego z pracodawcą⁷. Jej postanowienia bowiem wdrażają art. 31 karty, która w ust. 1 stanowi, że „każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”, w ust. 2 stanowi, że „każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

35. Ścisły związek między przepisami dyrektywy a przepisami karty potwierdzono niedawno w wyroku wielkiej izby Trybunału, w którym przypomniano właśnie, że prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku stanowi zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnym znaczeniu i że przepisy dyrektywy 2003/88, a w szczególności jej art. 3, 5 i 6, uszczegóławiają to prawo podstawowe i należy w związku z tym interpretować je w świetle tego ostatniego⁸.

36. Jak potwierdza brzmienie zarówno art. 3, jak i art. 5 – które nie zawierają żadnego odniesienia do prawa krajowego państw członkowskich – terminy „odpoczynek dobowy” i „tygodniowy okres odpoczynku” stanowią autonomiczne pojęcia prawa Unii i, w konsekwencji, muszą podlegać jednolitej wykładni na poziomie europejskim, niezależnie od odrębności przyjętych w prawodawstwach różnych państw członkowskich⁹. Powrócę do tej kwestii w punkcie poświęconym analizie pierwszych trzech pytań prejudycjalnych.

37. Z konieczności dokonywania wykładni przepisów dyrektywy w świetle jej celu ochronnego wynikają istotne konsekwencje, zarówno w zakresie niedostępności dla pracownika uznanych w niej uprawnień, jak i ograniczenia swobody państw członkowskich w stosowaniu przepisów zawartych w tej dyrektywie.

38. Po pierwsze, oba prawa, czyli zarówno prawo do odpoczynku dobowego, jak i prawo do tygodniowego okresu odpoczynku, ze względu na ich ścisły związek z prawami pierwotnymi i podstawowymi, należy uznać za niedostępne dla samych pracowników, ponieważ mają one na celu ochronę prawa do zdrowia i bezpieczeństwa w pracy¹⁰. Wynika z tego, że ustawodawca krajowy, a ostatecznie pracodawca, muszą uznać i zagwarantować te prawa, bez jakiegokolwiek możliwości odstępstw innych niż te wyraźnie przewidziane w tej samej dyrektywie.

⁶ Zobacz wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo); ponadto, podobnie, zob. w szczególności wyroki: z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 45); z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 23); z dnia 26 czerwca 2001 r., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, pkt 37); z dnia 20 listopada 2018 r., Sindicatul Familia Constanța i in. (C-147/17, EU:C:2018:926, pkt 39).

⁷ W tym zakresie zob. wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 44, 45 i przytoczone tam orzecznictwo): „pracownika należy traktować jako słabszą stronę stosunku pracy, w związku z czym niezbędne jest uniemożliwienie ograniczania przez pracodawcę praw pracownika”; ponadto należy pamiętać, że „z uwagi na swoją słabszą pozycję pracownik może zostać zniechęcony do powoływania się wobec pracodawcy wprost na przysługujące mu prawa, ponieważ dochodzenie tych praw może narazić go w szczególności na podjęcie przez pracodawcę działań, które mogłyby mieć niekorzystny wpływ na stosunek pracy tego pracownika”.

⁸ Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C 55/18, EU:C:2019:402, pkt 30, 31).

⁹ Zobacz wyrok z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

¹⁰ Wynika z tego, że wspomniane prawa nie należą do zbioru prerogatyw o charakterze ściśle umownym, których pracownik może się rzec w zamian za dodatkowe wynagrodzenia lub inne korzyści, ale należą do kategorii praw podstawowych, zapisanych w pierwotnych źródłach prawa o randze konstytucyjnej lub w równoważnych do nich źródłach prawa, które nie dotyczą wyłącznie stosunku umownego między pracodawcą a pracownikiem, lecz „osoby pracownika”.

39. Po drugie, i właśnie ten aspekt jest tutaj szczególnie istotny, właśnie z dyrektywy 2003/88, w szczególności z jej motywu 15, wynika, że przyznaje ona państwom członkowskim pewną elastyczność we wdrażaniu jej przepisów. Jednakże, jak wyraźnie wynika z powyższego motywu i jak wyjaśnił Trybunał, państwa członkowskie są w każdym razie związane precyzyjnym i bezwarunkowym zobowiązaniem rezultatu w zakresie stosowania zasad określonych w dyrektywie 2003/88¹¹. Odpowiadają one za przyjęcie ogólnych lub szczególnych środków w celu zapewnienia wypełnienia tego obowiązku i, co do zasady, zapewnienie przestrzegania indywidualnych minimalnych wymogów określonych w samej dyrektywie w zakresie ograniczeń w czasach pracy¹².

40. W usystematyzowanych ramach dyrektywy przyznanie minimalnych okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz maksymalnego ograniczenia przeciętnego tygodniowego czasu pracy w znacznym stopniu przyczynia się do zagwarantowania skuteczności uprawnień przyznanych w dyrektywie, których pełne zagwarantowanie, jak potwierdził Trybunał¹³, stanowi zadanie państw członkowskich¹⁴.

C. Pytania prejudycjalne

1. Pytania prejudycjalne pierwsze, drugie i trzecie

41. Jak już wspomniałem, przeanalizuję łącznie pierwsze trzy pytania prejudycjalne, ponieważ dotyczą one tego samego zagadnienia prawnego. Pierwsze dwa pytania częściowo się pokrywają, podczas gdy trzecie logicznie wynika z dwóch pierwszych.

42. W pierwszych dwóch pytaniach sąd odsyłający zwraca się z pytaniem, czy art. 5 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że odpoczynek dobowy przewidziany w art. 3 dyrektywy stanowi część tygodniowego okresu odpoczynku, lub czy przeciwnie – art. 5 ustanawia jedynie minimalny czas trwania tygodniowego okresu odpoczynku, który musi wynosić co najmniej nieprzerwanie 35 godzin. W pytaniu trzecim sąd odsyłający zwraca się z pytaniem, czy, co do zasady, art. 5 cytowanej dyrektywy w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że kiedy przepisy prawa krajowego i mający zastosowanie układ zbiorowy pracy przewidują przyznanie minimalnego tygodniowego okresu nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze 42 kolejnych godzin, obowiązkowo trzeba przyznać, po pracy wykonanej w dniu poprzedzającym tygodniowy okres odpoczynku, również odpoczynek dobowy w wymiarze 12 godzin, gwarantowany przez ustawodawstwo krajowe i układ zbiorowy pracy.

43. Sąd odsyłający stawia te pytania, ponieważ, nawet jeśli w węgierskim kodeksie pracy instytucje odpoczynku dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku zostały umieszczone w dwóch odrębnych przepisach, to w artykule dotyczącym „tygodniowego okresu odpoczynku” (zasadniczo w wymiarze 48 godzin, ale w przypadku zmiennych godzin pracy, w wymiarze co

¹¹ Zobacz wyrok z dnia 11 kwietnia 2019 r., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, (C-254/18, EU:C:2019:318, pkt 33).

¹² Do celów tej opinii wziąłem pod uwagę art. 3, 4, 5 i 6 dyrektywy: „państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że...”.

¹³ Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C 55/18, EU:C:2019:402, pkt 42).

¹⁴ Zobacz, podobnie, wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo (C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

najmniej 40 godzin, które zgodnie z układem zbiorowym pracy, zawartym między pracodawcą a związkami zawodowymi, stają się 42 godzinami) brakuje jakiegokolwiek odniesienia do odpoczynku dobowego lub jego wymiaru.

44. Na korzyść tezy, zgodnie z którą prawo do odpoczynku dobowego nie może być wchłonięte przez prawo do odpoczynku tygodniowego istnieją różne argumenty, które można streścić w gruncie rzeczy w kryteriach wykładni literalnej i systematycznej oraz w charakterze autonomicznych pojęć prawa Unii: odpoczynku dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku.

45. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem¹⁵, dokonując wykładni przepisu prawa Unii, należy uwzględnić nie tylko treść tego przepisu, ale także jego kontekst i cele uregulowania, którego część on stanowi.

46. Co się tyczy literalnego brzmienia, to art. 5 dyrektywy 2003/88 stanowi, że państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony „w [każdym] okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin *oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3*”¹⁶. Jednakże artykuł ten nie uściśla, kiedy powinien mieć miejsce ten minimalny okres odpoczynku, pozostawiając państwom członkowskim swobodę co do wyboru. Wykładnię tę potwierdzają różne wersje językowe – w językach niemieckim, angielskim i portugalskim – które przewidują, że minimalny okres nieprzerwanego wypoczynku jest przyznawany „w” każdym okresie siedmiodniowym. Pozostałe wersje wspomnianego artykułu są podobne do wersji w języku francuskim, która przewiduje, że tygodniowy okres odpoczynku jest przyznawany „au cours de (w trakcie) każdego siedmiodniowego okresu”¹⁷.

47. Teza ta znajduje również poparcie w systematycznej analizie innych przepisów dyrektywy 2003/88 i wydaje się być zgodna z przedstawionymi powyżej celami dyrektywy. W szczególności z motywów 1, 4, 7 i 8 oraz z art. 1 wspomnianej dyrektywy wynika, że jej celem jest ustanowienie minimalnych wymagań w celu poprawy warunków życia i pracy pracowników poprzez zbliżenie przepisów krajowych dotyczących organizacji czasu pracy. Podkreśla to zakres i znaczenie dyrektywy w systemie prawa socjalnego Unii. Sprzeczne byłoby zatem przyjęcie występowania wchłonięcia prawa do odpoczynku dobowego przez prawo do tygodniowego okresu odpoczynku, gdyż byłoby to sprzeczne z celem ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Potwierdza to również art. 15 dyrektywy 2003/88, zgodnie z którym państwa członkowskie są upoważnione do stosowania lub wprowadzania *bardziej korzystnych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników* lub ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są *bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników*.

48. W związku z tym, aby odpowiedzieć na pytania zadane przez sąd odsyłający, dyrektywę 2003/88 należy interpretować „z uwzględnieniem znaczenia podstawowego prawa każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, a także do okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku”¹⁸.

¹⁵ Zobacz, podobnie, wyrok z dnia 12 maja 2022 r., Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

¹⁶ Wyróżnienie moje.

¹⁷ Zobacz wyrok z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 40, 41).

¹⁸ Wyrok z dnia 14 maja 2019 r., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, pkt 33).

49. Jak twierdzi również pracownik¹⁹ i Komisja²⁰, i jak można wywnioskować z analizy odnośnych przepisów na podstawie wyżej wymienionych kryteriów interpretacyjnych, pojęcia „odpoczynku dobowego” i „tygodniowego okresu odpoczynku” są autonomicznymi pojęciami prawa Unii, które w związku z tym muszą zostać zdefiniowane zgodnie z obiektywnymi cechami odnoszącymi się do systemu i do celów dyrektywy 2003/88. W rzeczywistości odpoczynek dobowy i tygodniowy okres odpoczynku mają różne cele i w konsekwencji stanowią autonomiczne prawa.

50. Celem odpoczynku dobowego jest umożliwienie pracownikom odpoczynku przez kilka godzin – co najmniej 11 – w okresie 24 godzin. Mówiąc dokładniej, Trybunał potwierdził już, że godziny odpoczynku muszą następować po sobie i bezpośrednio po okresie pracy²¹.

51. Z kolei tygodniowy okres odpoczynku ma na celu umożliwienie pracownikowi odpoczynku – przez co najmniej 24 godziny – w okresie rozliczeniowym wynoszącym siedem dni, przy czym wyrażenie „okres rozliczeniowy” rozumie się jako okres, w którym należy przyznać minimalny okres odpoczynku²².

52. Zgodnie z przedstawioną powyżej wykładnią literalną i celowościową oraz w celu pełnego zagwarantowania skuteczności uprawnień przyznanych pracownikom na mocy dyrektywy 2003/88 przy zastosowaniu zasad przywołanych w poprzednim punkcie, uważam, że z dyrektywy wynika obowiązek zapewnienia przez państwa członkowskie spełnienia każdego z minimalnych wymogów określonych w dyrektywie 2003/88²³.

53. W związku z tym odpoczynek dobowy nie może zawierać się w tygodniowym okresie odpoczynku ani nie może być zaliczany do tygodniowego okresu odpoczynku, w przeciwieństwie do twierdzeń pracodawcy²⁴.

54. Popierana przez tego ostatniego teza stanowi bowiem, że biorąc pod uwagę cel odpoczynku dobowego, czyli umożliwienie pracownikowi odzyskania sił między dwoma okresami pracy, można go przyznać tylko wtedy, gdy przewidziany jest nowy okres pracy w ciągu 24 godzin od zakończenia określonego okresu pracy.

55. Na poparcie swoich twierdzeń pracodawca²⁵ przywołuje „Komunikat wyjaśniający [w sprawie dyrektywy 2003/88]”²⁶ Parlamentu Europejskiego i Rady i stwierdza, że z tego dokumentu wynika, iż art. 5 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że wymaga on jedynie nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 35 godzin przez okres siedmiu dni, bez żadnego rozróżnienia pomiędzy odpoczynkiem tygodniowym i dobowym; ten ostatni zostałby zatem uwzględniony w tym okresie rozliczeniowym. W konsekwencji węgierskie przepisy prawa przewidujące tygodniowy okres odpoczynku w wymiarze 48 godzin, bez żadnego odniesienia do odpoczynku dobowego, byłyby zgodne z dyrektywą.

¹⁹ Uwagi strony powodowej w postępowaniu głównym, s. 3, akapit czwarty.

²⁰ Uwagi Komisji, pkt 46.

²¹ Wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 95).

²² Zobacz wyrok z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 42).

²³ Zobacz wyrok z dnia 11 kwietnia 2019 r., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, (C-254/18, EU:C:2019:318, pkt 33).

²⁴ Uwagi pozwanego w postępowaniu głównym, pkt 23.

²⁵ Uwagi pozwanego w postępowaniu głównym, pkt 30–32.

²⁶ Komunikat wyjaśniający w sprawie dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2017, C 165, s. 1).

56. Moim zdaniem przyjęcie tej tezy, która opiera się na błędnej interpretacji treści przytoczonego dokumentu, byłoby równoznaczne z pominięciem przepisów art. 5 omawianej dyrektywy, na mocy którego odpoczynek dobowy *dodaje się* do tygodniowego okresu odpoczynku. Uważam bowiem, że w przytoczonych dokumentach Komisja przeprowadziła po prostu operację matematyczną (suma minimalnego okresu odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin z tym odpoczynkiem tygodniowym, wynoszącym 24 godziny), z której absolutnie nie można wywnioskować, że uprawnienie do odpoczynku dobowego nie powinno być przyznane, jeżeli tygodniowy okres odpoczynku jest bardziej korzystny niż wskazany w dyrektywie.

57. W związku z tym przypominam, że przepisy dyrektywy ustanawiają minimalne, a nie maksymalne normy. Artykuł 15 dyrektywy upoważnia bowiem państwa członkowskie do stosowania lub wprowadzania bardziej korzystnych przepisów w odniesieniu do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników lub do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, które są bardziej korzystne dla tej ochrony.

58. Państwa członkowskie mogą wobec tego przewidzieć dłuższe okresy odpoczynku, *pod warunkiem przestrzegania minimalnych obowiązków określonych w dyrektywie*. Tak więc w praktyce państwa członkowskie mogą przewidzieć okresy odpoczynku dobowego przekraczające 11 kolejnych godzin, a także tygodniowe okresy odpoczynku przekraczające 24 godziny w każdym okresie siedmiodniowym, ale nie oznacza to jednak uzasadnienia nieprzyznania prawa do odpoczynku dobowego, w przypadku gdy tygodniowy okres odpoczynku jest bardziej korzystny niż przepisy prawa Unii.

59. Jednakże w rozpatrywanej tutaj sprawie ocena zgodności przepisów prawa węgierskiego z prawem europejskim będzie należała do sądu krajowego, ponieważ, jak stwierdziła Komisja²⁷, wszelkie dodatkowe prawa przyznane przez państwa członkowskie nie wchodzą w zakres stosowania dyrektywy, a więc prawa Unii, ponieważ mieszczą się w zakresie wykonywania kompetencji państwowych²⁸, a tym samym jurysdykcji krajowej.

2. Pytanie prejudycjalne czwarte

60. Poprzez pytanie czwarte sąd odsyłający zmierza do ustalenia, czy art. 3 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że pracownikowi przysługuje minimalny okres odpoczynku dobowego, który musi zostać przyznany w ciągu każdego okresu 24 godzin, nawet jeśli, z jakiegokolwiek powodu, pracownik ten nie jest zobowiązany do świadczenia pracy w ciągu następujących 24 godzin.

61. Pytanie sądu odsyłającego wynika z faktu, że pracodawca mógł nie zapewniać pracownikowi odpoczynku dobowego, jeżeli nie przewidywano nowego okresu pracy bezpośrednio po nim. Uzasadnieniem według pracodawcy jest to, że nieodłącznym celem odpoczynku dobowego jest właśnie regeneracja między dwoma okresami pracy. Dlatego, jeżeli w kolejnych godzinach nie zaplanowano okresu pracy, to nie ma żadnego powodu dla przyznania odpoczynku dobowego.

²⁷ Uwagi Komisji, pkt 51.

²⁸ Zobacz wyrok z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 34, 35).

62. W tym względzie Trybunał orzekł już, że „[w] celu zapewnienia skutecznej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownika ogólną regułą powinno wobec tego być ustanowienie *regularnych naprzemiennych okresów pracy i odpoczynku*”²⁹. Bowiemy, „aby móc rzeczywiście odpocząć, pracownik musi mieć *możliwość opuszczenia środowiska pracy na określoną liczbę godzin, które nie tylko powinny być nieprzerwane, ale też następować bezpośrednio po okresie pracy*, w celu umożliwienia pracownikowi odprężenia się i pozbycia się zmęczenia nieodłącznie związanego z wypełnianiem obowiązków służbowych”³⁰. W związku z tym przy przyznaniu okresu odpoczynku istotne jest to, czy poprzedził go okres pracy, natomiast aktywność, która będzie wykonywana po wyżej wskazanym okresie odpoczynku jest zupełnie nieistotna.

63. W świetle powyższego, jak również podnosili Komisja³¹ i pracodawca³², uważam, że aby zapewnić wykładnię pytania zgodną z dyrektywą 2003/88 i kartą, należy stwierdzić, że pracownik powinien w każdym razie korzystać z okresu odpoczynku dobowego w każdym okresie 24 godzin, w tym, w przypadku gdy nie musi on świadczyć pracy w ciągu następujących 24 godzin.

3. Pytanie prejudycjalne piąte

64. W pytaniu piątym, w odniesieniu do którego wyraziłem już moje wątpliwości co do jego dopuszczalności, sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o wyjaśnienie, czy art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88 w związku z art. 31 ust. 2 karty należy interpretować w ten sposób, że odpoczynek dobowy należy przyznać przed tygodniowym okresem odpoczynku.

65. Aby odpowiedzieć na to pytanie, muszę najpierw wskazać, że analiza tekstu przytoczonych przepisów nie jest rozstrzygająca. Ani bowiem art. 3, ani art. 5 omawianej dyrektywy nie dostarczają użytecznych informacji, ponieważ poza obowiązkiem zagwarantowania okresu odpoczynku dobowego, trwającego co najmniej 11 kolejnych godzin w okresie 24 godzin i tygodniowego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin bez przerwy dla każdego siedmiodniowego okresu, nie nakładają innych warunków dla ich wykonywania.

66. Chociaż treść przywołanych przepisów nie jest pomocna, można jednak znaleźć w dyrektywie 2003/88 pewne informacje przydatne do udzielenia odpowiedzi na pytanie postawione przez sąd odsyłający. Mam na myśli w szczególności motyw 15 dyrektywy, który pozostawia państwom członkowskim dużą elastyczność w stosowaniu przepisów pod warunkiem zagwarantowania poszanowania bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W świetle autonomii przyznanej państwom członkowskim na mocy dyrektywy Trybunał stwierdził w wyroku Maio Marquez da Rosa³³, że tygodniowy okres odpoczynku można przyznać w dowolnym momencie każdego siedmiodniowego okresu.

67. W braku konkretnych wskazówek w dyrektywie rozważania te można również przenieść na odpoczynek dobowy, z taką konsekwencją, że pod warunkiem zagwarantowania poszanowania minimalnego okresu odpoczynku dobowego państwa członkowskie mają swobodę w określaniu konkretnych zasad jego stosowania.

²⁹ Wyróżnienie moje.

³⁰ Wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 95).

³¹ Uwagi Komisji, pkt 56–59.

³² Uwagi strony powodowej w postępowaniu głównym, s. 5, 6.

³³ Wyrok z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marquez da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 44).

68. Dlatego zgadzam się z Komisją³⁴ co do tego, że odpoczynek dobowy można przyznać na początku, w środku lub na końcu określonego okresu 24 godzin, jak również, bez różnicy, przed lub po tygodniowym okresie odpoczynku.

69. W istocie, skoro są to dwie odrębne i autonomiczne instytucje, które służą różnym celom, to nie istnieją zasadnicze lub funkcjonalne powody ograniczające autonomię państw członkowskich w tym zakresie, gdyż są one zobowiązane wyłącznie do przestrzegania minimalnych norm i zasad bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, które leżą u podstaw dyrektywy w całości.

70. Podsumowując: zadanie dyrektywy 2003/88 i jej cele, jakimi są ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, jej miejsce w europejskim prawie socjalnym oraz charakter podstawowego prawa do odpoczynku w jego dwóch częściach składowych – odpoczynku dobowego i tygodniowego, przemawiają za legalnością przepisu krajowego przewidującego „tygodniowy okres odpoczynku” z okresami odpoczynku dłuższymi niż przewidziane w dyrektywie. Jednak pod warunkiem, po pierwsze, że ustawodawstwo krajowe zapewnia, jako autonomiczne i odrębne prawa, odpoczynek dobowy i tygodniowy, a po drugie, że przestrzegane są minimalne normy okresu odpoczynku przewidziane w prawie europejskim.

4. Co do konsekwencji dla sądu odsyłającego

71. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału system współpracy ustanowiony w art. 267 TFUE opiera się na wyraźnym rozdziale funkcji między sądami krajowymi a Trybunałem. Ustalenie stanu faktycznego sprawy i wykładnia przepisów prawa krajowego należy do sądów państw członkowskich.

72. Jednakże Trybunał jest właściwy do przedstawienia sądowi krajowemu wszystkich elementów wykładni dotyczących prawa Unii oraz wskazówek opartych na aktach postępowania głównego, jak również przedłożonych mu uwagach pisemnych i ustnych, tak aby sąd krajowy mógł wydać orzeczenie³⁵.

73. Jak już wskazano powyżej, sąd odsyłający stawia sobie pytanie, czy pojęcie „tygodniowego okresu odpoczynku” należy interpretować w ten sposób, że po minimalnym nieprzerwanym okresie odpoczynku w wymiarze 24 godzin należy przyznać jeszcze 11 godzin okresu odpoczynku dobowego, czy też w taki sposób, że okres 24 godzin i okres 11 godzin podlegają zsumowaniu i że, na tej podstawie, pracownik jest uprawniony do minimalnego tygodniowego okresu odpoczynku w wymiarze 35 godzin. W tym względzie sąd odsyłający wskazuje, że węgierskie przepisy prawa wprowadzają do § 106 „kodeksu pracy” pojęcie „tygodniowego okresu odpoczynku” ustalonego na 48 godzin – wyższego niż przewidziany w dyrektywie 2003/88 minimalny wymiar 24 godzin – który nie zawiera żadnego odniesienia do okresu odpoczynku dobowego i czasu jego trwania.

74. Nie jest zadaniem Trybunału ocena prawa krajowego co do istoty: zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunał jest wyłącznie uprawniony do orzekania w zakresie wykładni lub ważności aktu prawa Unii na podstawie stanu faktycznego przedstawionego mu przez sąd krajowy, natomiast wyłącznie do sądu krajowego należy wykładnia przepisów prawa krajowego³⁶.

³⁴ Uwagi Komisji, pkt 60–64.

³⁵ Postanowienie Trybunału z dnia 28 stycznia 2015 r., Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, pkt 30–32 i przytoczone tam orzecznictwo). Zobacz ostatnio, na przykład, wyrok z dnia 3 października 2019 r., Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, pkt 48, 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

³⁶ Zobacz, w szczególności, wyrok z dnia 10 czerwca 2021 r., Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

75. Należy również przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału sądy krajowe, w miarę możliwości, muszą dokonywać wykładni prawa krajowego w świetle prawa europejskiego³⁷.

76. Zasada wykładni zgodnej wymaga, aby organy krajowe zrobiły wszystko, co jest w ich mocy, z uwzględnieniem wszystkich norm prawa krajowego i stosując metody wykładni uznane przez prawo, w celu zapewnienia pełnej skuteczności prawa Unii i znalezienia rozwiązania zgodnego z celem, do którego to prawo dąży.

77. Zasada ta podlega jednak pewnym ograniczeniom. W szczególności obowiązek odwoływania się przez sąd krajowy do treści prawa Unii przy wykładni i stosowaniu odpowiednich przepisów prawa krajowego jest ograniczony ogólnymi zasadami prawa i nie może stanowić podstawy do dokonywania wykładni prawa krajowego *contra legem*.

78. Ponadto, jak już wskazano powyżej, Trybunał nie może zastąpić oceny sądu krajowego dotyczącej możliwości dokonania wykładni prawa krajowego w taki sposób, aby zapewnić zgodność z przepisami prawa unijnego.

79. Na podstawie tych zasad do sądu krajowego należy ustalenie, czy pracownicy na Węgrzech mają zagwarantowany tygodniowy okres odpoczynku, który byłby zgodny z minimalnymi wymogami określonymi w dyrektywie 2003/88. W takim przypadku sąd będzie mógł stwierdzić, czy przepisy prawa krajowego lub obowiązujący układ zbiorowy pracy są zgodne z prawem Unii, jeśli mimo przewidzenia jednego „tygodniowego okresu odpoczynku” dłuższego od przewidzianych w dyrektywie 35 godzin (11 godzin na odpoczynek dobowy i 24 –na odpoczynek tygodniowy), gwarantuje się prawo do odpoczynku dobowego jako instytucji autonomicznej i niezależnej od tygodniowego okresu odpoczynku, gwarantowanego w zakresie takim samym lub większym niż minimum 11 godzin przewidziane w dyrektywie.

80. Po analizie akt sprawy ograniczę się do spostrzeżenia, że wydaje się, iż w ustawodawstwie węgierskim (§§ 104, 105, 106 „kodeksu pracy”) prawo do odpoczynku dobowego i prawo do odpoczynku tygodniowego mają własną autonomię i że, ogólnie rzecz biorąc, ustawodawstwo krajowe i obowiązujący układ zbiorowy pracy gwarantują pracownikowi w postępowaniu głównym lepsze traktowanie w porównaniu z minimalnymi normami ustanowionymi przez prawodawcę europejskiego.

IV. Wnioski

81. Na podstawie wszystkich powyższych rozważań sugeruję, aby Trybunał odpowiedział na pytanie zadane przez Miskolci Törvénytörő (sąd w Miskolcu, Węgry) w następujący sposób:

Artykuły 3 i 5 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy w związku z art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej

³⁷ Zobacz wyroki: z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI (C-441/14, EU:C:2016:278, pkt 32); z dnia 19 września 2019 r., Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 14 października 2020 r., KG (Kolejne okresy skierowania w ramach pracy tymczasowej) (C-681/18, EU:C:2020:823, pkt 66).

należy interpretować w ten sposób, że:

nie stoją one na przeszkodzie przepisom prawa krajowego lub układowi zbiorowemu pracy, które przyznają pracownikom tygodniowy okres odpoczynku w większym wymiarze niż minimalny wymiar przewidziany w dyrektywie 2003/88. Ewentualne ustanowienie w przepisach krajowych korzystniejszego wymiaru tygodniowego okresu odpoczynku niż przewidziany w dyrektywie 2003/88 nie wyłącza obowiązku pracodawcy przyznania odpoczynku dobowego przynajmniej w minimalnym zakresie przewidzianym w tej dyrektywie. Odpoczynek dobowy należy bowiem uznać za autonomiczne prawo, którego nie można włączyć do pojęcia tygodniowego okresu odpoczynku.

Artykuł 3 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że pracownik ma prawo do minimalnego okresu odpoczynku dobowego, który należy przyznać w ciągu 24 godzin, niezależnie od rozkładu czasu pracy na następne 24 godziny.

Państwa członkowskie mogą swobodnie określić moment, w którym należy przyznać odpoczynek dobowy, który można przewidzieć na początku, w środku lub nawet na końcu danego okresu 24 godzin, jak również może on przysługiwać, bez różnicy, przed tygodniowym okresem odpoczynku lub po nim, z zastrzeżeniem przestrzegania zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownika.