

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)
z dnia 5 października 2004 r. *

W sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01

mającej za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Arbeitsgericht Lörrach (Niemcy), postanowieniami z dnia 26 września 2001 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 12 października 2001 r., w postępowaniach:

Bernhard Pfeiffer (C-397/01),

Wilhelm Roith (C-398/01),

Albert Süß (C-399/01),

Michael Winter (C-400/01),

Klaus Nestvogel (C-401/01),

Roswitha Zeller (C-402/01),

Matthias Döbele (C-403/01)

* Język postępowania: niemiecki.

przeciwko

Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: V. Skouris, Prezes, P. Jann, C. W. A. Timmermans, C. Gulmann, J.-P. Puissechet i J. N. Cunha Rodrigues, prezesi izb, R. Schintgen (sprawozdawca), F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr i K. Lenaerts, sędziowie,

rzecznik generalny: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sekretarz: H. von Holstein, zastępca sekretarza,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedłożone:

- w imieniu B. Pfeiffera, W. Roitha, A. Süßa, M. Wintera i K. Nestvogla, jak również w imieniu R. Zeller i M. Döbelego przez B. Spenglera, Rechtsanwalt,
- w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez J. Sacka i H. Kreppela, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 maja 2003 r.,

uwzględniając postanowienie z dnia 13 stycznia 2004 r. o otwarciu procedury ustnej na nowo,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 9 marca 2004 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu B. Pfeiffera, W. Roitha i K. Nestvogla, jak również R. Zeller i M. Döbelego przez B. Spenglera,
- w imieniu A. Süßa i M. Wintera przez K. Lörchera, Gewerkschaftssekretär,
- w imieniu rządu niemieckiego przez W.-D. Plessinga, działającego w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu francuskiego przez R. Abrahama, G. de Bergues'a i C. Bergeot-Nunes, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu włoskiego przez I. M. Braguglię, działającego w charakterze pełnomocnika, wspieranego przez A. Cingolo, avvocato dello Stato,
- w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez C. Jackson, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez A. Dashwooda, barrister,
- w imieniu Komisji przez J. Sacka i H. Kreppela,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 maja 2003 r.,

wyduje następujący

Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 2 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183, str. 1), jak również art. 1 ust. 3, art. 6 oraz art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, str. 18).
- 2 Wnioski te zostały przedstawione w ramach sporów zawisłych pomiędzy B. Pfeifferem, W. Roithem, A. Süßem, M. Winterem, K. Nestvoglem oraz R. Zeller i M. Döbelem, którzy wykonują lub wykonywali pracę ratowników, a Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV [Niemieckim Czerwonym Krzyżem, jednostką w Waldshut (zwanym dalej „Deutsches Rotes Kreuz”)], instytucją, która zatrudnia lub zatrudniała skarżących w postępowaniu przed sądem krajowym, w przedmiocie regulacji niemieckich, które stanowią o dłuższym niż 48-godzinny tygodniowym czasie pracy.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

- 3 Dyrektywy 89/391 i 93/104 zostały przyjęte w oparciu o art. 118 A Traktatu WE (art. 117–120 Traktatu WE zostały zastąpione przez art. 136 WE–143 WE).
- 4 Dyrektywa 89/391 jest dyrektywą ramową, która ustanawia ogólne zasady w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Zasady te zostały następnie rozwinięte przez serię dyrektyw szczegółowych, do których zaliczana jest także dyrektywa 93/104.
- 5 Artykuł 2 dyrektywy 89/391 definiuje zakres stosowania tej dyrektywy w sposób następujący:

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

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

W powyższych wypadkach bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników powinna być zapewniona w sposób możliwie jak najszerszy, z uwzględnieniem zasad i celów niniejszej dyrektywy”.

6 Artykuł 1 dyrektywy 93/104, zatytułowany „Przedmiot i zakres stosowania”, stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla organizacji czasu pracy.

2. Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do:

a) minimalnych okresów dziennego i tygodniowego czasu przerwy w pracy oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz tygodniowego maksymalnego czasu pracy;

jak również

b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym i pracy wykonywanej według pewnego schematu.

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznych, jak i prywatnych, w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG, bez uszczerbku dla postanowień art. 17 niniejszej dyrektywy, z wyjątkiem transportu

drogowego, powietrznego, morskiego, kolejowego, żeglugi śródlądowej, rybołówstwa morskiego, innej działalności na morzu oraz działalności lekarzy odbywających praktykę.

4. Postanowienia dyrektywy 89/391/EWG mają w pełni zastosowanie do spraw, o których mowa w ust. 2, bez uszczerbku dla bardziej surowych i/lub szczególnych postanowień niniejszej dyrektywy”.

7 Artykuł 2 dyrektywy 93/104, zatytułowany „Definicje”, stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi i/lub praktyką krajową;

2) »czas przerw w pracy« oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy;

[...]”.

8 Sekcja II wspomnianej dyrektywy stanowi o środkach, które Państwa Członkowskie są zobowiązane podjąć, aby wszyscy pracownicy mogli korzystać z, w szczególności, minimalnych dziennych przerw w pracy oraz cotygodniowych przerw, jak również reguluje maksymalny tygodniowy czas pracy.

9 Odnosnie do maksymalnego tygodniowego czasu pracy art. 6 tej dyrektywy stanowi:

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

[...]

2) przeciętny czas pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie przekracza 48 godzin”.

10 Artykuł 15 dyrektywy 93/104 stanowi:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na prawo Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych korzystniejszych dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników albo do ułatwiania lub zezwalania na stosowanie układów zbiorowych pracy lub porozumień zawieranych między partnerami społecznymi, które są korzystniejsze dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników”.

11 Na mocy art. 16 wspomnianej dyrektywy:

„Państwa Członkowskie mogą ustanowić:

[...]

2) dla stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy czas pracy) okres odniesienia nieprzekraczający czterech miesięcy.

[...]”.

12 Dyrektywa 93/104 przewiduje również liczne odstępstwa od kilku podstawowych zasad przez nią ustanowionych, biorąc pod uwagę cechy szczególne pewnych rodzajów działalności i z zastrzeżeniem spełnienia niektórych warunków. W tym względzie art. 17 stanowi:

„1. 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, a w szczególności w przypadku:

a) pracowników szczebla kierowniczego lub innych osób posiadających niezależne uprawnienia do podejmowania decyzji;

b) członka rodziny zatrudnionego w przedsiębiorstwie rodzinnym

lub

c) pracowników odprawiających ceremonie religijne w kościołach i wspólnotach religijnych.

2. Odstępstwa mogą być przyjęte w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych albo w ramach układów zbiorowych pracy lub układów zawartych między partnerami społecznymi, pod warunkiem że zainteresowani pracownicy mają przyznane równoważne okresy wyrównawcze odnośnie do przerw w pracy lub w wyjątkowych przypadkach, w których niemożliwe jest z przyczyn obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczych przerw w pracy oraz zainteresowani pracownicy mają przyznaną właściwą ochronę [pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom przyznane są równoważne okresy wyrównawcze odpoczynku lub, w wyjątkowych przypadkach, w których niemożliwe jest z przyczyn obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczych wypoczynku, zapewnia się im właściwą ochronę]:

2.1. od art. 3, 4, 5, 8 i 16:

[...]

c) w przypadku czynności charakteryzujących się tym, że ciągłość usługi lub produkcji musi być zagwarantowana, w szczególności w przypadkach:

i) przyjęcia, leczenia i/lub służb opieki zdrowotnej w szpitalach lub podobnych zakładach, domach opieki, jak również w więzieniach;

[...]

- iii) prasy, radia, telewizji lub produkcji kinematograficznej, usług pocztowych i telekomunikacyjnych, pogotowia, służb pożarnictwa i służb obrony cywilnej;

[...]

3. Odstępstwa od art. 3, 4, 5, 8 i 16 mogą być dokonane w drodze układów zbiorowych pracy lub układów zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym bądź, zgodnie z zasadami ustalonymi przez nich, w drodze układów zbiorowych pracy lub układów zawartych między partnerami społecznymi na niższym szczeblu.

[...]

Odstępstwa, zgodnie z ust. 1 i 2, będą dozwolone, pod warunkiem że zainteresowani pracownicy otrzymają równoważne wyrównawcze okresy czasu przerw w pracy lub, w wyjątkowych przypadkach, kiedy z przyczyn obiektywnych niemożliwe jest zapewnienie takich okresów, zainteresowanym pracownikom będzie zapewniony odpowiedni poziom ochrony.

[...]

4. Możliwość dokonania odstępstwa od art. 16 pkt 2 przewidziana w ust. 2 pkt 2.1 i 2.2 oraz w ust. 3 niniejszego artykułu nie może spowodować ustalenia okresu odniesienia, który jest dłuższy niż sześć miesięcy.

Państwa Członkowskie będą miały jednakże swobodę wyboru, pod warunkiem że będą przestrzegać ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, by w układach zbiorowych lub układach zawartych między partnerami społecznymi zostały ustalone, z przyczyn obiektywnych lub technicznych albo powodów dotyczących organizacji pracy, okresy odniesienia, które w żadnym przypadku nie powinny przekraczać 12 miesięcy.

[...]”.

13 Brzmienie art. 18 dyrektywy 93/104 jest następujące:

„1. a) Państwa Członkowskie przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 23 listopada 1996 r. lub zapewniają do tego czasu, że partnerzy społeczni w drodze porozumień wprowadzą niezbędne postanowienia przy jednoczesnym zobowiązaniu Państw Członkowskich do podjęcia wszelkich niezbędnych czynności, by mogły zawsze zagwarantować, że cele wyznaczone w niniejszej dyrektywie zostaną osiągnięte.

b) i) Państwo Członkowskie ma jednakże możliwość niestosowania art. 6, jeżeli przestrzega ogólnych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników i pod warunkiem że podejmuje niezbędne środki dla zapewnienia, że:

— żaden pracodawca nie będzie wymagać od pracownika przepracowania dłuższego czasu pracy niż 48 godzin w siedmiodniowym okresie, obliczanych jako przeciętny czas dla okresu odniesienia, o którym mowa w art. 16 pkt 2, chyba że wcześniej uzyskał zgodę pracownika na wykonywanie pracy w takim wymiarze,

- żaden pracownik nie jest narażony na jakąkolwiek szkodę ze strony pracodawcy, ponieważ nie chce wyrazić zgody [ze względu na brak zgody] na wykonywanie pracy w takim wymiarze,
- pracodawca prowadzi aktualne listy wszystkich pracowników, którzy wykonują taką pracę,
- listy pracowników zostały udostępnione właściwym organom, które ze względów bezpieczeństwa i/lub ochrony zdrowia pracownika mogą ograniczyć lub zakazać możliwość przekroczenia tygodniowego maksymalnego czasu pracy,
- na wniosek właściwych organów pracodawca poinformuje o tym, którzy pracownicy zgodzili się pracować średnio więcej niż 48 godzin w ciągu siedmiodniowego czasu pracy, odnośnie do wymienionego w art. 16 pkt 2 okresu odniesienia.

[...]”.

Uregulowania krajowe

- 14 Niemieckie prawo pracy dokonuje rozróżnienia pomiędzy dyżurem zakładowym („Arbeitsbereitschaft”), służbą pogotowia („Bereitschaftsdienst”) a gotowością do pracy na wezwanie („Rufbereitschaft”).

- 15 Te trzy pojęcia nie są zdefiniowane w przepisach krajowych, lecz ich charakterystyka wynika z orzecznictwa.
- 16 Dyżur zakładowy („Arbeitsbereitschaft”) dotyczy sytuacji, w której pracownik musi pozostawać do dyspozycji pracodawcy w miejscu pracy, a ponadto jest zobowiązany do pozostawania w gotowości w celu podjęcia natychmiastowych działań, jeśli zaistnieje taka potrzeba.
- 17 Podczas służby pogotowia („Bereitschaftsdienst”) pracownik jest zobowiązany do obecności w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, na terenie zakładu pracy lub poza nim, oraz do pozostawania w gotowości do podjęcia służby na wezwanie pracodawcy; jednakże — jeśli tylko świadczenie pracy nie jest wymagane — może wypoczywać lub zająć się innymi sprawami według własnego uznania.
- 18 Gotowość do pracy na wezwanie („Rufbereitschaft”) charakteryzuje się tym, że pracownik nie jest zmuszony do pozostawania w gotowości w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, lecz wystarczy, aby był zawsze osiągalny w celu wykonania swych obowiązków zawodowych na wezwanie pracodawcy dokonane z niewielkim wyprzedzeniem.
- 19 W niemieckim prawie pracy jedynie dyżur zakładowy („Arbeitsbereitschaft”) jest uznawany, co do zasady, w całości za czas pracy. Z drugiej strony, zarówno służba pogotowia („Bereitschaftsdienst”), jak i gotowość do pracy na wezwanie („Rufbereitschaft”), są kwalifikowane jako czas odpoczynku, poza tym okresem, podczas którego pracownik rzeczywiście wykonywał swoje obowiązki zawodowe.

20 Niemieckie przepisy w zakresie czasu pracy i okresów przerw są zawarte w Arbeitszeitgesetz (ustawie o czasie pracy) z dnia 6 czerwca 1994 r. (BGBl. 1994 I, str. 1170, zwanej dalej „ArbZG”), przyjętej w celu transpozycji dyrektywy 93/104.

21 Artykuł 2 § 1 ArbZG definiuje czas pracy jako okres pomiędzy rozpoczęciem a zakończeniem dnia pracy z wyłączeniem przerw.

22 Na mocy art. 3 ArbZG:

„Czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Może on być przedłużony do 10 godzin na dobę jedynie pod warunkiem, że przeciętny dobowy czas pracy w okresie 6 miesięcy kalendarzowych lub 24 tygodni nie przekroczy 8 godzin”.

23 Artykuł 7 ArbZG stanowi, co następuje:

„1) W drodze układów zbiorowych pracy lub układów zakładowych opartych na układach zbiorowych możliwe jest:

1. w drodze odstępstwa od art. 3,

- a) wydłużenie czasu pracy do ponad 10 godzin na dobę nawet bez okresu wyrównawczego, jeśli czas pracy obejmuje regularne pełnienie dyżuru zakładowego w znaczącym wymiarze (»Arbeitsbereitschaft«),
- b) określenie innego okresu wyrównawczego,
- c) wydłużenie czasu pracy do 10 godzin na dobę, bez okresu wyrównawczego maksymalnie przez 60 dni w roku,

[...]"

²⁴ Artykuł 25 ArbZG stanowi:

„Jeśli w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, istniejący układ zbiorowy pracy lub układ, który nadal wywołuje skutki po tej dacie, zawiera reguły derogacyjne zgodnie z art. 7 § 1 lub 2 [...], które przekraczają maksymalne granice określone we wspomnianych przepisach, reguły te pozostają wiążące. Układy zakładowe oparte o układy zbiorowe są traktowane jak układy zbiorowe, o których mowa w pierwszym zdaniu [...]”.

25 Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes (układ zbiorowy dotyczący warunków pracy pracowników i stażystów Niemieckiego Czerwonego Krzyża, zwany dalej „DRK-TV”) stanowi, w szczególności, co następuje:

„Artykuł 14 Zwykły czas pracy

- 1) Zwykły tygodniowy czas pracy wynosi przeciętnie 39 godzin (38 i pół godziny od 1 kwietnia 1990 r.), z wyłączeniem przerw. Przeciętny wymiar czasu pracy oblicza się co do zasady w okresach 26 tygodni.

W przypadku pracowników, którzy wykonują pracę w ruchu ciągłym lub pracę zmianową, może być ustalony dłuższy okres rozliczeniowy.

2) Zwykły czas pracy może być wydłużony [...]

- a) do 10 godzin na dobę (przeciętnie 49 godzin tygodniowo), jeśli obejmuje zwykle pełnienie dyżuru zakładowego (»Arbeitsbereitschaft«) w wymiarze przeciętnie co najmniej 2 godzin na dobę,
- b) do 11 godzin na dobę (przeciętnie 54 godzin tygodniowo), jeśli obejmuje zwykle pełnienie dyżuru zakładowego (»Arbeitsbereitschaft«) w wymiarze przeciętnie co najmniej 3 godzin na dobę,
- c) do 12 godzin na dobę (przeciętnie 60 godzin tygodniowo), jeśli pracownik pozostaje w miejscu pracy, ale pracę wykonuje jedynie o ile zaistnieje taka potrzeba.

[...]

- 5) pracownik jest zobowiązany, stosownie do polecenia pracodawcy, do pozostawiania poza zwykłym czasem pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę, skąd może być wezwany do świadczenia pracy w miarę potrzeby [służba pogotowia («Bereitschaftsdienst»)]. Pracodawca może wymagać takiej służby jedynie wówczas, jeśli oczekuje się wykonania pewnej pracy, lecz — w oparciu o przeszłe doświadczenia — czas wolny od pracy przeważa.

[...]”.

26 Artykuł 14 § 2 DRK-TV został opatrzony następującym komentarzem:

„W zakresie zastosowania załącznika 2 wobec pracowników służb ratowniczych i personelu karetek, należy wziąć pod uwagę komentarz do art. 14 § 2 DRK-TV”.

27 Załącznik 2 obejmuje szczególne postanowienia układu zbiorowego dla pracowników służb ratowniczych i karetek. Odpowiedni komentarz wskazuje, że maksymalny tygodniowy 54-godzinny czas pracy, o którym mowa w art. 14 § 2 lit. b) DRK-TV będzie stopniowo zmniejszany. W rezultacie, począwszy od 1 stycznia 1993 r., ten maksymalny wymiar powinien zmniejszyć się z 54 do 49 godzin.

Postępowania przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

28 Siedem sporów dało początek niniejszym wnioskom o wydanie orzeczenia prejudycjalnego.

29 Z akt sprawy znajdujących się w dyspozycji Trybunału wynika, że Deutsches Rotes Kreuz organizuje w szczególności ratownictwo lądowe na terenie części Landkreis Waldshut (powiatu Waldshut). Deutsches Rotes Kreuz utrzymuje zespoły ratownictwa medycznego w Waldshut (Niemcy), Dettighoffen (Niemcy) i Bettmaringen (Niemcy), świadczące służbę ratowniczą przez całą dobę, jak również zespół ratowniczy w Lauchringen (Niemcy) świadczący służbę ratowniczą przez 12 godzin na dobę. Ratownictwo medyczne jest zapewnione przy użyciu karetek oraz innych pojazdów ratowniczych. Załogę karetki stanowi dwóch pielęgniarzy ratunkowych, podczas gdy załogę pojazdu ratowniczego stanowi jeden ratownik medyczny oraz jeden lekarz ratunkowy. W przypadku wezwania pomocy pojazdy te przybywają na miejsce w celu zapewnienia opieki medycznej pacjentom. Następnie pacjenci są, co do zasady, przewożeni do szpitala.

30 B. Pfeiffer i K. Nestvogel byli zatrudnieni przez Deutsches Rotes Kreuz w charakterze ratowników medycznych w przeszłości, podczas gdy inni powodowie w postępowaniu przed sądem krajowym byli zatrudnieni przez tę instytucję w chwili złożenia pozwu.

31 Strony w postępowaniu przed sądem krajowym są zasadniczo odmiennego zdania co do tego, czy przy obliczaniu maksymalnego tygodniowego czasu pracy należy brać pod uwagę czas dyżuru zakładowego („Arbeitsbereitschaft”), który zainteresowani pracownicy musieli odbywać w ramach ich pracy dla Deutsches Rotes Kreuz.

- 32 Przedmiotem pozwów złożonych przez B. Pfeiffera i K. Nestvogla do Arbeitsgericht Lörrach (sąd pracy i ubezpieczeń społecznych pierwszej instancji, Lörrach) jest roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za pracę wykonywaną ponad 48 godzin tygodniowo. B. Pfeiffer i K. Nestvogel utrzymują, że niesłusznie wymagano od nich pracy przez przeciętnie ponad 48 godzin tygodniowo w okresie od czerwca 2000 r. do marca 2001 r. W rezultacie zwracają się do sądu krajowego o zasądzenie od Deutsches Rotes Kreuz na ich rzecz kwot brutto, odpowiednio: 4335,45 DEM (za 156,85 godzin nadliczbowych za stawkę brutto 29,91 DEM za godzinę) oraz 1841,88 DEM (za 66,35 godzin nadliczbowych za stawkę brutto 27,76 DEM za godzinę). Wspomniane kwoty zostały powiększone o odsetki za zwłokę.
- 33 Jeśli chodzi o postępowania wszczęte przez innych powodów, ich przedmiotem jest określenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy, której świadczenia na rzecz Deutsches Rotes Kreuz od nich wymagano.
- 34 Strony w postępowaniu przed sądem krajowym postanowiły o stosowaniu DRK-TV w zawartych umowach o pracę.
- 35 Arbeitsgericht Lörrach ustalił, że w oparciu o zasady zawarte w układach zbiorowych przeciętny tygodniowy czas pracy wynosił 49 godzin w ratownictwie medycznym organizowanym przez Deutsches Rotes Kreuz. W istocie zwykły czas pracy został wydłużony na podstawie art. 14 § 2 lit. b) DRK-TV, ze względu na obowiązek pełnienia dyżuru zakładowego („Arbeitsbereitschaft”) przeciętnie co najmniej 3 godziny na dobę.
- 36 Powodowie w postępowaniu przed sądem krajowym oceniają, że działania podjęte przez Deutsches Rotes Kreuz w celu ustalenia 49-godzinnego tygodniowego czasu pracy są bezprawne. Opierają się w tym zakresie na dyrektywie 93/104 oraz na

wyroku Trybunału z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98 Simap (Rec. str. I-7963). Ich zdaniem art. 14 § 2 lit. b) DRK-TV narusza prawo wspólnotowe, przewidując czas pracy przekraczający 48 godzin tygodniowo. Ponadto wspomniana regulacja układowa nie jest uzasadniona w świetle reguły derogacyjnej przewidzianej w art. 7 § 1 pkt 1) lit. a) ArbZG. Powodowie w postępowaniu przed sądem krajowym podnoszą, że ustawa ta nie transponowała we właściwy sposób przepisów dyrektywy 93/104. Ponadto uznają, że odstępstwo zawarte w ArbZG musi być interpretowane zgodnie z prawem wspólnotowym, a jeśli nie, nie powinno być w ogóle stosowane.

37 Deutsches Rotes Kreuz wnosi o oddalenie pozwów. Podnosi on, w szczególności, że regulacje dotyczące wydłużenia czasu pracy są zgodne z ustawodawstwem krajowym oraz z układami zbiorowymi.

38 Rozpatrując spór, Arbeitsgericht Lörrach zadaje wpierv pytanie, czy rodzaj pracy powodów w postępowaniu przed sądem krajowym jest objęty zakresem stosowania dyrektywy 93/104.

39 Z jednej strony, art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104, który co do zakresu stosowania dyrektywy odsyła do art. 2 dyrektywy 89/391, wyłącza z tego zakresu wiele dziedzin, w zakresie w jakim cechy charakterystyczne pewnych szczególnych działalności pozostają z nim w sprzeczności. Jednakże według sądu krajowego, to wyłączenie powinno dotyczyć tylko tych działalności, które mają na celu gwarantowanie bezpieczeństwa i porządku publicznego, są niezbędne dla wspólnego dobra i biorąc pod uwagę ich charakter — nie dają się zaplanować. Tytułem przykładu wymienia on poważne katastrofy. Jednakże ratownictwo medyczne nie powinno być wyłączone z zakresu stosowania tych dwóch dyrektyw, nawet, jeśli ratownicy medyczni muszą pozostawać w gotowości do działania przez całą dobę, ponieważ możliwe jest zaplanowanie zadań i czasu pracy każdego z nich.

- 40 Z drugiej strony, należy określić czy praca w ramach ratownictwa medycznego powinna być uznana za działalność z dziedziny „transportu drogowego” w rozumieniu art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104. Jeśli to pojęcie należy rozumieć jako obejmujące wszelką działalność w pojeździe, który przemieszcza się po drogach publicznych, ratownictwo medyczne zapewnione przy użyciu karetek i innych pojazdów ratowniczych powinno być zaliczone do tej dziedziny, biorąc pod uwagę, że znaczna część tej działalności polega na dojeździe do miejsc wypadku i przewożeniu pacjentów do szpitala. Jednakże ratownictwo medyczne funkcjonuje zwykle w ograniczonych ramach geograficznych, zasadniczo w ramach powiatu, stąd odległości nie są duże, a czas działania jest ograniczony. Pracę w ramach ratownictwa medycznego należy zatem odróżnić od działalności typowej dla transportu drogowego. Jednakże biorąc pod uwagę wyrok z dnia 24 września 1998 r. w sprawie C-76/97 Tögel, Rec. str. I-5357, pkt 40, w tej mierze występują pewne wątpliwości.
- 41 Sąd krajowy zadaje następnie pytanie, czy niezastosowanie maksymalnego tygodniowego czasu pracy w wymiarze przeciętnie 48 godzin, przewidzianego w art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) dyrektywy 93/104, wymaga wyraźnej i jednoznacznej zgody zainteresowanego pracownika, czy też wystarczy ogólna zgoda pracownika na zastosowanie układu zbiorowego w całym jego zakresie, gdy układ ten przewiduje, w szczególności, możliwość przekroczenia maksymalnego wymiaru 48 godzin.
- 42 Wreszcie Arbeitsgericht Lörrach zadaje pytanie, czy art. 6 dyrektywy 93/104 posiada bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne brzmienie, aby osoba fizyczna lub prawna mogła powoływać się na niego przed sądem krajowym, w przypadku gdy Państwo Członkowskie nie dokonało odpowiedniej transpozycji tej dyrektywy. W prawie niemieckim, jeśli przepis art. 14 § 2 lit. b) DRK-TV, który stosuje się do umów o pracę zawartych przez strony w postępowaniu przed sądem krajowym, wchodziłby w zakres stosowania art. 7 § 1 pkt 1 lit. a) ArbZG, to ten ostatni przepis umożliwiałby pracodawcy decydowanie o wydłużeniu czasu pracy w ciągu doby bez okresu wyrównawczego, co przeczyłoby ograniczeniu przeciętnego czasu pracy do 48 godzin tygodniowo, które wynika z art. 3 ArbZG, jak również z art. 6 pkt 2 dyrektywy 93/104.

- 43 Biorąc pod uwagę konieczność skorzystania z wykładni prawa wspólnotowego w celu rozwiązania sporów, Arbeitsgericht Lörrach postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi, które są sformułowane w identyczny sposób w sprawach od C-397/01 do C-403/01:

- „1) a) Czy odesłanie zawarte w art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104/WE [...] do art. 2 ust. 2 dyrektywy Rady 89/391 [...], który stanowi, że ich przepisy nie mają zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów — w odniesieniu do specyficznej działalności w zakresie usług związanych z obroną cywilną — należy rozumieć w ten sposób, że wyjątek ten obejmuje działalność powodów będących ratownikami medycznymi?
- b) Czy pojęcie transportu drogowego dla celów art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104/WE wyłącza z zakresu jej stosowania jedynie takie przypadki prowadzenia pojazdu, podczas których z natury dochodzi do pokonywania znacznych odległości bez możliwości — wobec nieprzewidywalności ewentualnych komplikacji — uprzedniego określenia czasu pracy, czy też przeciwnie, obejmuje działalność ratownictwa lądowego polegającą również co najmniej na prowadzeniu pojazdów ratowniczych i przebywaniu z pacjentem podczas przejazdu?
- 2) Czy art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) dyrektywy 93/104/WE, w świetle wyroku Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-303/98 Simap, pkt 73 i 74, należy rozumieć w ten sposób, że wymaga wyrażenia wprost przez pracownika zgody na wydłużenie tygodniowego czasu pracy ponad 48 godzin, czy też wystarczająca jest wyrażona w umowie o pracę zgoda na stosowanie warunków pracy ustalonych w układzie zbiorowym, który zezwala na wydłużenie przeciętnego tygodniowego czasu pracy ponad 48 godzin?

3) Czy brzmienie art. 6 dyrektywy 93/104/WE [...] jest bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, aby podmioty prywatne mogły powoływać się na niego przed sądami krajowymi, w przypadku gdy państwo nie dokonało właściwej transpozycji tej dyrektywy do prawa krajowego?”.

44 Postanowieniem prezesa Trybunału z dnia 7 listopada 2001 r., sprawy od C-397/01 do C-403/01 zostały połączone do celów procedury pisemnej, procedury ustnej i wydania wyroku.

45 Postanowieniem z dnia 14 stycznia 2003 r. Trybunał zawiesił postępowanie we wspomnianych sprawach do dnia rozprawy w sprawie C-151/02 Jaeger, w której wydano wyrok w dniu 9 września 2003 r., Rec. str. I-8389; rozprawa ta miała miejsce w dniu 25 lutego 2003 r.

46 Postanowieniem Trybunału z dnia 13 stycznia 2004 r. procedura ustna w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 została otwarta na nowo.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego a)

47 Poprzez swoje pierwsze pytanie w części a) sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 dyrektywy 89/391 oraz art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104 należy interpretować w ten sposób, że praca ratowników, wykonywana w ramach ratownictwa medycznego, tak jak w sprawach przed sądem krajowym, jest objęta zakresem stosowania tych dyrektyw.

48 W celu udzielenia odpowiedzi na to pytanie należy przypomnieć, że art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104 określa jej zakres stosowania odsyłając w sposób wyraźny do art. 2 dyrektywy 89/391. Stąd zanim można będzie określić, czy praca ratowników prowadzących karetkę lub inny pojazd ratowniczy w ramach ratownictwa medycznego prowadzonego przez Deutsches Rotes Kreuz jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 93/104, należy najpierw zbadać, czy ta działalność jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 89/391 (zob. ww. wyrok w sprawie Simap, pkt 30 i 31).

49 Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy 89/391 dyrektywa ta stosuje się do „wszystkich sektorów działalności, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym”, wśród których wyróżnia się, w szczególności, w całości usługi.

50 Jednakże, co również wynika z akapitu pierwszego ust. 2 tego samego artykułu, wspomniana dyrektywa nie znajduje zastosowania tam, gdzie cechy charakterystyczne pewnych szczególnych działalności, zwłaszcza w zakresie usług związanych z obroną cywilną, stoją temu w sposób nieunikniony na przeszkodzie.

51 Jednakże należy stwierdzić, że praca ratowników prowadzących karetkę lub inny pojazd ratowniczy w ramach ratownictwa medycznego dla rannych lub chorych, zapewnionego przez stowarzyszenie takie jak Deutsches Rotes Kreuz, nie jest objęta wyłączeniem, o którym mowa w poprzednim punkcie.

52 W istocie zarówno z celu dyrektywy 89/391 (wspieranie poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy), jak i z brzmienia jej art. 2 ust. 1 wynika, że zakres stosowania tej dyrektywy musi być rozpatrywany szeroko. Z tego wynika, że wyjątki od niego, przewidziane w akapicie pierwszym ust. 2 tego artykułu, muszą być

interpretowane wąsko (zob. ww. wyrok w sprawie Simap, pkt 34 i 35, oraz postanowienie z dnia 3 lipca 2001 r. w sprawie C-241/99 CIG, Rec. str. I-5139, pkt 29).

- 53 Ponadto art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 wyłącza z zakresu stosowania tej dyrektywy nie usługi związane z obroną cywilną jako takie, lecz jedynie „specyficzn[e] [rodzaje] działalności” w ramach tych usług, których cechy szczególne uniemożliwiają zastosowanie reguł zawartych we wspomnianej dyrektywie.
- 54 To wyłączenie z zakresu stosowania dyrektywy 89/391 definiowanego w szeroki sposób powinno zatem otrzymać wykładnię, która ogranicza jej zakres do tego, co jest absolutnie niezbędne do ochrony interesów, które zezwala chronić Państwom Członkowskim.
- 55 W tym względzie wyłączenie zawarte w art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391 zostało przyjęte wyłącznie w celu zagwarantowania właściwego funkcjonowania służb niezbędnych do ochrony bezpieczeństwa, zdrowia, jak również porządku publicznego w wypadkach o wyjątkowej sile i skali — na przykład katastrofach - które odznaczają się tym, że z uwagi na ich cechy charakterystyczne nie można zaplanować czasu pracy załóg interwencyjnych i ratowniczych.
- 56 Jednakże usługi związane z obroną cywilną sensu stricto zdefiniowane w ten sposób, które są objęte zakresem stosowania wspomnianego przepisu, różnią się wyraźnie od ratownictwa skierowanego do osób rannych i chorych, jak w postępowaniu przed sądem krajowym.

- 57 W istocie nawet jeśli w ramach świadczenia usług takich jak będące przedmiotem postępowania przed sądem krajowym, należy liczyć się z wystąpieniem wydarzeń, które nie są przewidywalne z definicji, to jednak praca wykonywana w ramach tych usług w normalnych okolicznościach i odpowiadająca zadaniom przypisanym takim usługom może być zorganizowana z wyprzedzeniem, w tym również w odniesieniu do godzin pracy personelu.
- 58 Usługi te nie stanowią zatem żadnej szczególnej działalności, która stawałaby w sposób nieunikniony na przeszkodzie stosowaniu reguł wspólnotowych w dziedzinie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, i stąd nie są objęte wyłączeniem, o którym mowa w art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 89/391, a wręcz przeciwnie — dyrektywa znajduje zastosowanie w odniesieniu do niej.
- 59 Odnosnie do dyrektywy 93/104, z brzmienia art. 1 ust. 3 wynika, że stosuje się ona do wszystkich sektorów działalności, prywatnych czy publicznych, o których mowa w art. 2 dyrektywy 89/391, z wyjątkiem pewnych szczególnych rodzajów działalności, wymienionych w sposób wyczerpujący.
- 60 Żaden z tych szczególnych rodzajów działalności nie odpowiada jednak działalności takiej jak będąca przedmiotem postępowania przed sądem krajowym. W szczególności oczywiste jest, że praca ratowników, którzy w ramach ratownictwa medycznego towarzyszą pacjentom w karetce lub innym pojeździe pogotowia medycznego, nie jest porównywalna z pracą lekarzy odbywających praktykę, do której przepisy dyrektywy 93/104 nie stosują się, zgodnie z art. 1 ust. 3.
- 61 W konsekwencji praca taka jak będąca przedmiotem postępowania przed sądem krajowym jest również objęta zakresem stosowania dyrektywy 93/104.

- 62 Jak słusznie podkreśliła Komisja, ten wniosek jest jeszcze wzmocniony okolicznością, że art. 17 ust. 2 pkt 2.1 lit. c) ppkt iii) dyrektywy 93/104 wymienia wyraźnie między innymi pogotowie. Takie szczególne odesłanie byłoby jednak zbędne, gdyby działalność, o której mowa, była już wyłączona z zakresu stosowania dyrektywy 93/104 w całości na mocy jej art. 1 ust. 3. Wprost przeciwnie, to wyraźne odesłanie wskazuje, że ustawodawca wspólnotowy ustanowił zasadę, że ta dyrektywa stosuje się do działalności takiego rodzaju, przewidując w pewnych przypadkach odstępstwa od pewnych szczególnych postanowień dyrektywy.
- 63 W tych okolicznościach na pierwsze pytanie w części a) należy odpowiedzieć, że art. 2 dyrektywy 89/391 oraz art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104 należy interpretować w taki sposób, że praca ratowników, wykonywana w ramach służby ratownictwa medycznego takiej jak w postępowaniu przed sądem krajowym, jest objęta zakresem stosowania wspomnianych dyrektyw.

W przedmiocie pytania pierwszego b)

- 64 W części b) swojego pierwszego pytania sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy pojęcie „transport drogowy” w rozumieniu art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104 powinno być interpretowane w ten sposób, że obejmuje działalność ratownictwa medycznego z uwagi na to, że usługi te polegają, co najmniej w części, na prowadzeniu pojazdu i przewożeniu pacjentów do szpitala.
- 65 W tym względzie należy przypomnieć, że na podstawie art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104 dyrektywa ta „stosuje się do wszystkich sektorów działalności [...], z wyjątkiem transportu drogowego, powietrznego, morskiego, kolejowego, żeglugi śródlądowej, rybołówstwa morskiego [...]”.

- 66 W swoim wyroku z dnia 4 października 2001 r. w sprawie C-133/00 Bowden i in., Rec. str. I-7031, Trybunał orzekł, że przepis ten musi być interpretowany w ten sposób, że wszyscy pracownicy zatrudnieni w sektorze transportu drogowego, włączając w to personel biurowy, są wyłączeni z zakresu stosowania wspomnianej dyrektywy.
- 67 W związku z tym, że są to wyjątki w zakresie organizacji czasu pracy w systemie wspólnotowym ustanowione na mocy dyrektywy 93/104, wyłączenia z zakresu stosowania dyrektywy, o których mowa w art. 1 ust. 3, muszą otrzymać wykładnię, która ograniczy ich zakres do tego, co jest absolutnie niezbędne do ochrony interesów, które te wyłączenia mają chronić (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 89).
- 68 Sektor transportu został wyłączony z zakresu stosowania dyrektywy 93/104 na podstawie tego, że w tej dziedzinie istniała już regulacja wspólnotowa ustanawiająca szczególne zasady w zakresie, w szczególności, organizacji czasu pracy, z uwagi na szczególny charakter tych działalności. Ta regulacja nie ma jednak zastosowania do transportu wykonywanego w ramach pogotowia lub zadań związanych z ratownictwem.
- 69 Ponadto ww. wyrok w sprawie Bowden i in. opiera się na okoliczności, że pracodawca należy do jednego z sektorów transportu wyraźnie wymienionych w art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104 (zob. pkt 39–41 tego wyroku). Niemniej jednak, trudno jest utrzymywać, że działalność Deutsches Rotes Kreuz zalicza się do sektora transportu drogowego, jeśli świadczy usługi ratownictwa medycznego, tak jak ma to miejsce w postępowaniu przed sądem krajowym.
- 70 Fakt, że działalność ta opiera się w części na używaniu pojazdu ratowniczego i przebywaniu z pacjentem podczas przejazdu do szpitala nie jest rozstrzygający, gdyż jej głównym przedmiotem jest udzielanie pierwszej pomocy medycznej osobie

chorej lub rannej, a nie wykonywanie zadań z zakresu sektora transportu drogowego.

- 71 Ponadto należy przypomnieć, że służby pogotowia są wyraźnie wymienione w art. 17 ust. 2 pkt 2.1 lit. c) ppkt iii) dyrektywy 93/104. To odesłanie, które ma na celu ewentualne odstępstwo od pewnych szczególnych przepisów wspomnianej dyrektywy, byłoby zbędne, gdyby te służby były już wyłączone z zakresu stosowania dyrektywy w całości na podstawie jej art. 1 ust. 3.
- 72 W tych okolicznościach pojęcie „transport drogowy”, o którym mowa w art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104, nie obejmuje służby ratownictwa medycznego takiej jak w postępowaniu przed sądem krajowym.
- 73 Taka wykładnia nie jest w żadnym razie podważona ww. wyrokiem w sprawie Tögel, na który powołuje się sąd krajowy, biorąc pod uwagę, że przedmiotem tego wyroku nie była wykładnia dyrektywy 93/104, ale dyrektywy Rady 92/50/EWG z dnia 18 czerwca 1992 r. odnoszącej się do koordynacji procedur udzielania zamówień publicznych na usługi (Dz.U. L 209, str. 1), której treść i cel pozostają całkowicie bez znaczenia dla określenia zakresu stosowania dyrektywy 93/104.
- 74 Z powyższych względów na pierwsze pytanie w części b) należy odpowiedzieć, że pojęcie „transportu drogowego” w rozumieniu art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104 musi być interpretowane w ten sposób, że nie obejmuje służby ratownictwa medycznego, nawet gdy polega ona, co najmniej w części, na używaniu pojazdu i przebywaniu z pacjentem podczas przejazdu do szpitala.

W przedmiocie pytania drugiego

- 75 Poprzez swoje drugie pytanie sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) tiret pierwsze dyrektywy 93/104 powinien być interpretowany w ten sposób, że wymaga wyraźnej i zgodnej z wolną wolą akceptacji wyrażonej przez każdego pracownika indywidualnie, aby przekroczenie maksymalnego 48-godzinowego tygodniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 6 wspomnianej dyrektywy, było wiążące, czy też wystarczy, aby umowa o pracę odnosiła się do układu zbiorowego, który zezwala na takie przekroczenie.
- 76 W celu odpowiedzi na tak sformułowane pytanie, należy przypomnieć, po pierwsze, że wynika to zarówno z art. 118 a Traktatu, który stanowi podstawę prawną dla dyrektywy 93/104, jak również z motywu pierwszego, czwartego, siódmego i ósmego tej dyrektywy oraz z brzmienia jej art. 1 ust. 1, że celem dyrektywy jest zagwarantowanie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie im minimalnych okresów odpoczynku — w szczególności dziennych i tygodniowych — jak również odpowiednich przerw oraz ustalenie górnej granicy maksymalnego tygodniowego czasu pracy.
- 77 Po drugie, w systemie stworzonym przez dyrektywę 93/104 tylko niektóre z jej przepisów wymienionych w sposób wyczerpujący mogą stanowić przedmiot odstępstw dokonanych przez Państwa Członkowskie lub partnerów społecznych. Ponadto implementacja takich odstępstw jest przedmiotem rygorystycznych warunków mających na celu zapewnienie skutecznej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.
- 78 Stąd art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) tej dyrektywy przewiduje, że Państwa Członkowskie mogą nie stosować art. 6 dyrektywy, pod warunkiem że przestrzegają ogólnych zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i że wypełniają niektóre warunki wymienione kumulatywnie w art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i).

- 79 Artykuł 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) tiret pierwsze wymaga w szczególności, aby czas pracy nie przekraczał 48 godzin w okresie 7 dni, obliczanych jako przeciętny czas dla okresu odniesienia, o którym mowa w art. 16 pkt 2 dyrektywy 93/104, przy czym pracownik może zgodzić się na wykonywanie pracy w czasie przekraczającym 48 godzin tygodniowo.
- 80 Trybunał orzekł już w tym względzie w pkt 73 ww. wyroku w sprawie Simap, że — jak to wynika z brzmienia art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) tiret pierwsze dyrektywy 93/104 — wymagana jest indywidualna zgoda pracownika.
- 81 W pkt 74 tego wyroku Trybunał ustalił, że zgoda wyrażona przez przedstawicieli związkowych w kontekście układu lub porozumienia zbiorowego nie jest równoznaczna ze zgodą wyrażoną przez samego pracownika, o której mowa w art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) tiret pierwsze.
- 82 Taka wykładnia wynika z celu dyrektywy 93/104, jakim jest zagwarantowanie skutecznej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zapewniając im w szczególności rzeczywiste ograniczenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy, jak również minimalne okresy odpoczynku. Każdemu odstępstwu od tych minimalnych wymagań powinny zatem towarzyszyć wszelkie niezbędne gwarancje, aby w przypadku gdyby pracownik był zachęcany do rezygnacji ze swojego prawa socjalnego, które jest mu przyznane bezpośrednio na mocy dyrektywy, mógł tego dokonać w sposób zgodny z wolną wolą i z pełną wiedzą o faktach. Te wymagania są o tyle ważne, że pracownik musi być uznawany za stronę słabszą umowy o pracę i stąd jest konieczne zapobieganie sytuacji, w której pracodawca może lekceważyć wolę pracownika lub narzucać ograniczenia w zakresie jego praw, chyba że ten ostatni w sposób jednoznaczny wyrazi swoją zgodę w tym względzie.
- 83 Rozważania te mają również znaczenie dla sytuacji, o której mowa w drugim pytaniu.

- 84 Z tego wynika, że aby odstępstwo od maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 6 dyrektywy 93/104, było ważne, zgoda pracownika powinna być nie tylko wyrażona w sposób indywidualny, ale także wyraźny i zgodny z jego wolą.
- 85 Te warunki nie są spełnione, gdy umowa o pracę pracownika odnosi się jedynie do układu zbiorowego zezwalającego na przekroczenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy. W istocie nie jest w żaden sposób wiadome, czy gdy pracownik zawierał taką umowę, posiadał wiedzę na temat ograniczenia nałożonego na prawa, jakie przyznaje mu dyrektywa 93/104.
- 86 Na drugie pytanie należy zatem odpowiedzieć, że art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) tiret pierwsze dyrektywy 93/104 musi być interpretowany w ten sposób, że wymaga wyraźnej i zgodnej z wolną wolą zgody wyrażonej przez każdego pracownika indywidualnie, aby przekroczenie maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 6 dyrektywy, było ważne. Wobec tego nie wystarczy, aby umowa o pracę odnosiła się jedynie do układu zbiorowego zezwalającego na takie przekroczenie.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 87 Poprzez swoje trzecie pytanie, sąd krajowy zmierza zasadniczo do ustalenia, czy w przypadku niewłaściwej transpozycji dyrektywy 93/104 jej art. 6 ust. 2 wywołuje skutek bezpośredni.
- 88 Zarówno z brzmienia, jak i kontekstu wynika, że pytanie to zawiera dwa aspekty: pierwszy dotyczy wykładni art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104, która miałaby umożliwić

sądowi krajowemu rozstrzygnięcie, czy odpowiednie przepisy prawa krajowego są zgodne z wymogami prawa wspólnotowego, podczas gdy drugi dotyczy tego, czy dane Państwo Członkowskie dokonało niewłaściwej transpozycji tego przepisu do prawa krajowego, spełniając tym samym warunki ku temu, aby podmiot prywatny mógł powoływać się na ten przepis przed sądem krajowym w okolicznościach takich jak w postępowaniu przed sądem krajowym.

89 Należy zatem poddać analizie kolejno te dwa aspekty.

W przedmiocie zakresu art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104

90 Na wstępie należy przypomnieć, że art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 zobowiązuje Państwa Członkowskie do podjęcia środków niezbędnych w celu zapewnienia, by — zgodnie z potrzebą ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników — przeciętny czas pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie przekraczał 48 godzin.

91 Z art. 118 a Traktatu, który stanowi podstawę prawną dyrektywy 93/104, jak również z motywu pierwszego, czwartego, siódmego i ósmego tej dyrektywy, ze Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przyjętej w trakcie spotkania Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r., której ust. 8 i ust. 19 akapit pierwszy są cytowane w motywie czwartym dyrektywy, jak również z brzmienia art.1 ust. 1 tej dyrektywy wynika, że przedmiotem dyrektywy jest ustalenie minimalnych wymogów w zakresie poprawy warunków życia i pracy pracowników poprzez zbliżanie przepisów krajowych dotyczących czasu pracy. Ta harmonizacja na poziomie wspólnotowym w dziedzinie organizacji czasu pracy ma

na celu zagwarantowanie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, umożliwiając pracownikom korzystanie z minimalnych okresów odpoczynku – w szczególności dziennego i tygodniowego – jak również właściwych okresów przerw (zob. ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 45–47).

- 92 Tak więc, dyrektywa 93/104 ustala, w szczególności w art. 6 ust. 2, próg 48 godzin w zakresie przeciętnego czasu tygodnia pracy; maksimum, co do którego wyraźnie stwierdzono, że ma obejmować również godziny nadliczbowe.

- 93 W tym kontekście Trybunał już orzekał, że służba pogotowia („Bereitschaftsdienst”) wykonywana przez pracownika, zgodnie z systemem fizycznej obecności w miejscu określonym przez pracodawcę, musi być uznana w całości jako stanowiąca okresy pracy w rozumieniu dyrektywy 93/104, niezależnie od tego, że podczas tej służby zainteresowany nie wykonuje efektywnie w sposób ciągły swojej działalności zawodowej (zob. ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 71, 75 i 103).

- 94 To samo należy powiedzieć o dyżurze zakładowym („Arbeitsbereitschaft”) pełnionym przez ratowników w ramach służby ratownictwa, który obejmuje krótsze lub dłuższe okresy nieaktywności pomiędzy pilnymi interwencjami.

- 95 Te okresy dyżuru muszą w rezultacie być w całości zaliczone na poczet określenia maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu pracy.

- 96 Ponadto wydaje się, że w systemie wprowadzonym dyrektywą 93/104, choć art. 15 dyrektywy zezwala w sposób ogólny na zastosowanie lub wprowadzenie korzystniejszych przepisów krajowych w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, jedynie niektóre wyraźnie wymienione przepisy tej dyrektywy mogą być przedmiotem odstępstw dokonanych przez Państwa Członkowskie lub partnerów społecznych (zob. ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 80).
- 97 Jednakże, po pierwsze, art. 6 dyrektywy 93/104 jest powoływany wyłącznie w art. 17 ust. 1 dyrektywy, a jest oczywiste, że ten ostatni przepis odnosi się do działalności, które nie mają żadnego związku z działaniami wykonywanymi przez ratowników takich jak skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym. Ustęp 2 pkt 2.1 lit. c) ppkt iii) tego artykułu odnosi się natomiast do „czynności charakteryzujących się tym, że ciągłość usługi lub produkcji musi być zagwarantowana”, włączając w to w szczególności „pogotowie”, ale ten przepis nie przewiduje możliwości wprowadzenia odstępstw od art. 3, 4, 5, 8 i 16 wspomnianej dyrektywy.
- 98 Z drugiej strony, art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) dyrektywy 93/104 stanowi, że Państwa Członkowskie mają prawo nie stosować art. 6 dyrektywy, pod warunkiem przestrzegania ogólnych zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz spełnienia pewnych kumulatywnych warunków wymienionych w art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i). Jednakże jest oczywistym, że Republika Federalna Niemiec nie skorzystała z tej możliwości wprowadzenia odstępstw (zob. ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 85).
- 99 Ponadto z orzecznictwa Trybunału wynika, że Państwa Członkowskie nie mogą określać jednostronnie treści przepisów dyrektywy 93/104, poddając warunkom lub ograniczeniom stosowanie prawa pracowników do przeciętnego tygodniowego czasu pracy nieprzekraczającego 48 godzin, jak jest to przewidziane w art. 6 ust. 2 tej dyrektywy (zob. ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 58 i 59). Jakakolwiek inna wykładnia zniekształcałaby cel dyrektywy, którym jest zagwarantowanie efektywnej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, umożliwiając im skuteczne

korzystanie z minimalnych okresów odpoczynku (zob. ww. wyrok w sprawie Jaeger, pkt 70 i 92).

¹⁰⁰ W tych okolicznościach należy uznać, że — odnośnie do brzmienia art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 — cel oraz schemat tej dyrektywy, maksymalne ograniczenie do 48 godzin przeciętnego tygodniowego czasu pracy, w tym z godzinami nadliczbowymi, stanowi zasadę socjalnego prawa wspólnotowego o szczególnej wadze, z której powinien korzystać każdy pracownik, gdyż jest to wymaganie minimalne mające na celu zagwarantowanie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (zob. analogicznie wyrok z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie C-173/99 BECTU, Rec. str. I-4881, pkt 43 i 47) i stąd przepis krajowy zezwalający na okresy pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin tygodniowo, w tym dyżur zakładowy („Arbeitsbereitschaft”), taki jak w postępowaniu przed sądem krajowym, nie jest zgodny z wymaganiami art. 6 ust. 2 dyrektywy.

¹⁰¹ Zatem na trzecie pytanie odnośnie do pierwszego aspektu należy odpowiedzieć, że art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 musi być interpretowany w ten sposób, że w okolicznościach takich jak w postępowaniu przed sądem krajowym przepis ten stanowi przeszkodę dla istnienia uregulowania Państwa Członkowskiego, którego skutkiem jest — odnośnie do okresów dyżuru zakładowego („Arbeitsbereitschaft”) pełnionego przez ratowników w ramach służby ratownictwa medycznego organizacji takiej jak Deutsches Rotes Kreuz — zezwolenie, w tym za pośrednictwem układu zbiorowego lub porozumienia zakładowego opartego na tym układzie, na przekroczenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy w wymiarze 48 godzin ustalonego przez ten przepis.

W przedmiocie skutku bezpośredniego art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 i skutków tego na sprawy w postępowaniu przed sądem krajowym

¹⁰² Biorąc pod uwagę, że w okolicznościach takich jak w postępowaniu przed sądem krajowym, właściwy przepis krajowy nie jest zgodny z wymaganiami dyrektywy

93/104 odnośnie do maksymalnego tygodniowego czasu pracy, należy w dalszej kolejności zbadać, czy art. 6 ust. 2 dyrektywy wywołuje skutek bezpośredni.

103 W tym względzie, z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że we wszystkich wypadkach, w których pojawiają się przepisy danej dyrektywy, z punktu widzenia ich treści bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, podmioty prywatne mogą powoływać się na nie przed sądem krajowym przeciwko państwu, jeśli to państwo nie transponowało dyrektywy do prawa krajowego w wyznaczonym terminie lub jeśli dokonało niewłaściwej transpozycji (zob. w szczególności wyrok z dnia 19 listopada 1991 r. w sprawach połączonych C-6/90 i C-9/90 Francovich i in., Rec. str. I-5357, pkt 11, oraz wyrok z dnia 11 lipca 2002 r. w sprawie C-62/00 Marks & Spencer, Rec. str. I-6325, pkt 25).

104 Artykuł 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 spełnia te kryteria, z uwagi na to, że nakłada on na Państwa Członkowskie w jednoznaczny sposób wyraźny obowiązek osiągnięcia określonego rezultatu, który nie jest obciążony warunkiem co do stosowania zasady, którą ustanawia, dotyczącej progu 48 godzin łącznie z godzinami nadliczbowymi przeciętnego tygodniowego czasu pracy.

105 Nawet jeśli dyrektywa 93/104 pozostawia Państwom Członkowskim pewien zakres uznania, gdy przyjmują one zasady i sposoby jej wprowadzenia w życie, zwłaszcza odnośnie do określenia okresu odniesienia w celu stosowania art. 6, oraz jeśli zezwala ona ponadto na odstępstwo od przepisów tego artykułu, te okoliczności nie mają wpływu na precyzyjny i bezwarunkowy charakter art. 6 ust. 2 tej dyrektywy. W istocie, po pierwsze, z brzmienia art. 17 ust. 4 tej dyrektywy wynika, że okres odniesienia nie może w żadnym razie przekraczać dwunastu miesięcy oraz po drugie, że prawo Państwa Członkowskiego do niestosowania art. 6 zależy od przestrzegania warunków wymienionych w art. 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) tej dyrektywy. Jest zatem możliwe określenie minimalnej ochrony, która w każdym razie musi być zapewniona (zob. ww. wyrok w sprawie Simap, pkt 68 i 69).

- 106 W rezultacie art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 spełnia wszelkie warunki, aby posiadać skutek bezpośredni.
- 107 Wciąż pozostają do określenia skutki prawne, jakie sąd krajowy powinien wyciągnąć z tej wykładni w okolicznościach takich jak te w toczącym się przed nim postępowaniu, które dotyczy podmiotów prywatnych.
- 108 Odnosnie do tego Trybunał orzekał niezmiennie, że dana dyrektywa nie może sama z siebie tworzyć obowiązków dla podmiotów prywatnych i nie może być zatem powoływana przeciwko nim (zob. w szczególności wyrok z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall, Rec. str. 723, pkt 48, wyrok z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie C-91/92 Faccini Dori, Rec. str. I-3325, pkt 20, i wyrok z dnia 7 stycznia 2004 r. w sprawie C-201/02 Wells, Rec. str. I-723, pkt 56).
- 109 Z tego wynika, że nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu tworzenie praw lub obowiązków dla podmiotów prywatnych nie może być stosowany w ramach sporu zawisłego wyłącznie pomiędzy podmiotami prywatnymi.
- 110 Jednakże, co wynika z orzecznictwa również utrwalonego od wyroku z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 Von Colson i Kamann, Rec. str. 1891, pkt 26, wynikający z dyrektywy obowiązek Państw Członkowskich w zakresie osiągnięcia rezultatu przewidzianego przez tę dyrektywę, jak również zobowiązanie zawarte w art. 10 WE do podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych

w celu zapewnienia wykonania tego obowiązku, wiąże władze Państw Członkowskich, w tym, w ramach ich właściwości, władze sądowe (zob. w szczególności wyrok z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-106/89 *Marleasing*, Rec. str. I-4135, pkt 8, ww. wyrok w sprawie *Faccini Dori*, pkt 26, wyrok z dnia 18 grudnia 1997 r. w sprawie C-129/96 *Inter-Environnement Wallonie*, Rec. str. I-7411, pkt 40, i wyrok z dnia 25 lutego 1999 r. w sprawie C-131/97 *Carbonari i in.*, Rec. str. I-1103, pkt 48).

111 W istocie to na sądach krajowych spoczywa w szczególności obowiązek zapewnienia ochrony prawnej gwarantowanej podmiotom prywatnym poprzez przepisy prawa wspólnotowego oraz zapewnienie pełnej skuteczności tych przepisów.

112 Tak jest tym bardziej w przypadku, gdy sąd krajowy rozpatruje spór dotyczący stosowania przepisów krajowych, które — jak w niniejszym przypadku — zostały wprowadzone specjalnie po to, by transponować dyrektywę, która tworzy prawa dla podmiotów prywatnych. Sąd ten musi założyć, w świetle art. 249 akapit trzeci WE, że Państwo Członkowskie, korzystając z zakresu uznania przyznanego mu na mocy tego przepisu, miało zamiar wykonać w pełni zobowiązania stworzone w ramach danej dyrektywy (zob. wyrok z dnia 16 grudnia 1993 r. w sprawie C-334/92 *Wagner Miret*, Rec. str. I-6911, pkt 20).

113 Stąd stosując prawo krajowe, a zwłaszcza przepisy uregulowania przyjętego specjalnie w celu wprowadzenia wymagań dyrektywy, sąd krajowy jest zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu danej dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany, a co za tym idzie, zapewnić zgodność z art. 249 akapit trzeci WE (zob. podobnie w szczególności ww. wyroki: w sprawie *Von Colson i Kamann*, pkt 26, w sprawie *Marleasing*, pkt 8, w sprawie *Faccini Dori*, pkt 26; zob. także wyroki: z dnia 23 lutego 1999 r. w sprawie C-63/97 *BMW*, Rec. str. I-905, pkt 22, z dnia 27 czerwca 2000 r. w sprawach

połączonych od C-240/98 do C-244/98, Rec. str. I-4941, pkt 30, i z dnia 23 października 2003 r. w sprawie C-408/01 Adidas-Salomon i Adidas Benelux, Rec. str. I-12537, pkt 21).

114 Wymóg dokonywania wykładni zgodnej prawa krajowego jest związany z systemem Traktatu, gdyż zezwala sądowi krajowemu na zapewnienie, w ramach jego właściwości, pełnej skuteczności prawa wspólnotowego, gdy ten rozpatruje spór przed nim zawisły (zob. podobnie wyrok z dnia 15 maja 2003 r. w sprawie C-160/01 Mau, Rec. str. I-4791, pkt 34).

115 O ile zasada dokonywania wykładni zgodnej prawa krajowego dotyczy głównie przepisów krajowych przyjętych w celu transponowania danej dyrektywy, to nie ogranicza się ona jednakże do wykładni tych przepisów, ale sąd krajowy powinien brać pod uwagę całość norm prawa krajowego dla oceny tego, w jaki sposób mogą być stosowane, aby nie osiągnąć rezultatu sprzecznego z celem dyrektywy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Carbonari i in., pkt 49 i 50).

116 W tym kontekście, jeśli prawo krajowe, stosując uznane przez nie metody wykładni, zezwala, w pewnych okolicznościach, na taką wykładnię przepisu krajowego porządku prawnego, że konflikt z inną normą prawa krajowego zostanie uniknięty lub na ograniczenie w tym celu zakresu danego przepisu poprzez stosowanie go tylko jeżeli jest zgodny z tą normą, sąd krajowy jest zobowiązany stosować te same metody w celu osiągnięcia rezultatu wytyczonego przez dyrektywę.

117 W ten sposób sąd krajowy rozpatrując spory, które jak w tym przypadku są objęte zakresem stosowania dyrektywy 93/104, i opierając się na stanie faktycznym zaistniałym po wygaśnięciu terminu transpozycji tej dyrektywy, musi stosując

przepisy prawa krajowego przyjęte w szczególności w celu wdrożenia dyrektywy, interpretować te przepisy w najszerszym możliwym zakresie w taki sposób, aby były one stosowane zgodnie z celami tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 13 lipca 2000 r. w sprawie C-456/98 *Centrosteel, Rec.* str. I-6007, pkt 16 i 17).

118 Zasada dokonywania wykładni zgodnej prawa krajowego wymaga zatem, aby sąd krajowy czynił wszystko co leży w zakresie jego właściwości, biorąc pod uwagę całość norm prawa krajowego, aby zagwarantować pełną skuteczność dyrektywy 93/104 i zapobiec przekraczaniu maksymalnego tygodniowego czasu pracy ustalonego w art. 6 ust. 2 tej dyrektywy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie *Marleasing*, pkt 7 i 13).

119 W rezultacie należy uznać, że rozpatrując spór zawisły wyłącznie pomiędzy podmiotami prywatnymi, sąd krajowy jest zobowiązany przy stosowaniu przepisów prawa krajowego przyjętych w celu transpozycji zobowiązań przewidzianych w dyrektywie brać pod uwagę całość norm prawa krajowego oraz interpretować je, w najszerszym możliwym zakresie, w świetle brzmienia i celu tej dyrektywy, aby osiągnąć rozwiązanie zgodne z celem przez nią wytyczonym. W postępowaniach przed nim zawisłych sąd krajowy powinien zatem czynić wszystko co jest w zakresie jego właściwości, aby zapobiec przekroczeniu maksymalnego tygodniowego czasu pracy, którego wymiar na mocy art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 wynosi 48 godzin.

120 W świetle powyższych rozważań na trzecie pytanie należy odpowiedzieć w sposób następujący:

- art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 musi być interpretowany w ten sposób, że w okolicznościach takich jak w postępowaniu przed sądem krajowym przepis ten stanowi przeszkodę dla istnienia uregulowania Państwa Członkowskiego,

którego skutkiem jest — odnośnie do okresów dyżuru zakładowego („Arbeitsbereitschaft”) pełnionego przez ratowników w ramach służby ratownictwa medycznego organizacji takiej jak Deutsches Rotes Kreuz — zezwolenie, w tym za pośrednictwem układu zbiorowego lub porozumienia zakładowego opartego na tym układzie, na przekroczenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy w wymiarze 48 godzin ustalonego przez ten przepis;

- wspomniany przepis spełnia wszelkie warunki, aby wywoływać skutek bezpośredni;

- rozpatrując spór zawisły wyłącznie pomiędzy podmiotami prywatnymi, sąd krajowy jest zobowiązany przy stosowaniu przepisów prawa krajowego przyjętych w celu transpozycji zobowiązań przewidzianych w dyrektywie brać pod uwagę całość norm prawa krajowego oraz interpretować je, w najszerszym możliwym zakresie, w świetle brzmienia i celu tej dyrektywy, aby osiągnąć rozwiązanie zgodne z celem przez nią wytyczonym. W postępowaniach przed nim zawisłych sąd krajowy powinien zatem czynić wszystko co leży w zakresie jego właściwości, aby zapobiec przekroczeniu maksymalnego tygodniowego czasu pracy, którego wymiar na mocy art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 wynosi 48 godzin.

W przedmiocie kosztów

- ¹²¹ Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

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

- 1) a) Artykuł 2 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy oraz art. 1 ust. 3 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w taki sposób, że praca ratowników, wykonywana w ramach służby ratownictwa medycznego, takiej jak w postępowaniu przed sądem krajowym jest objęta zakresem stosowania wspomnianych dyrektyw.
- b) Pojęcie „transportu drogowego” w rozumieniu art. 1 ust. 3 dyrektywy 93/104 musi być interpretowane w ten sposób, że nie obejmuje służby ratownictwa medycznego, nawet gdy polega, ona, co najmniej w części, na używaniu pojazdu i przebywaniu z pacjentem podczas przejazdu do szpitala.
- 2) Artykuł 18 ust. 1 lit. b) ppkt i) tiret pierwsze dyrektywy 93/104 musi być interpretowany w ten sposób, że wymaga wyraźnej i zgodnej z wolną wolą zgody wyrażonej przez każdego pracownika indywidualnie, aby przekroczenie maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 6 dyrektywy, było ważne. Wobec tego nie wystarczy, aby umowa o pracę odnosiła się jedynie do układu zbiorowego zezwalającego na takie przekroczenie.
- 3) — Artykuł 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 musi być interpretowany w ten sposób, że w okolicznościach takich jak w postępowaniu przed sądem

krajowym, przepis ten stanowi przeszkodę dla istnienia uregulowania Państwa Członkowskiego, którego skutkiem jest — odnośnie do okresów dyżuru zakładowego („Arbeitsbereitschaft”) pełnionego przez ratowników w ramach służby ratownictwa medycznego organizacji takiej jak Deutsches Rotes Kreuz — zezwolenie, w tym za pośrednictwem układu zbiorowego lub porozumienia zakładowego opartego na tym układzie, na przekroczenie maksymalnego tygodniowego czasu pracy w wymiarze 48 godzin ustalonego przez ten przepis;

- wspomniany przepis spełnia wszelkie warunki, aby wywoływać skutek bezpośredni;
- rozpatrując spór zawisły wyłącznie pomiędzy podmiotami prywatnymi, sąd krajowy jest zobowiązany przy stosowaniu przepisów prawa krajowego przyjętych w celu transpozycji zobowiązań przewidzianych w dyrektywie brać pod uwagę całość norm prawa krajowego oraz interpretować je, w najszerszym możliwym zakresie, w świetle brzmienia i celu tej dyrektywy, aby osiągnąć rozwiązanie zgodne z celem przez nią wytyczonym. W postępowaniach przed nim zawisłych sąd krajowy powinien zatem czynić wszystko co leży w zakresie jego właściwości, aby zapobiec przekroczeniu maksymalnego tygodniowego czasu pracy, którego wymiar na mocy art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104 wynosi 48 godzin.

Podpisy