

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 14 października 2010 r.*

W sprawie C-243/09

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Verwaltungsgericht Halle (Niemcy) postanowieniem z dnia 25 marca 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 lipca 2009 r., w postępowaniu;

Günter Fuß

przeciwko

Stadt Halle,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: J.N. Cunha Rodrigues, prezes izby, A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Löhmus i A. Ó Caoimh (sprawozdawca) i sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: P. Mengozzi,
sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu G. Fuşa przez M. Geißlera, Rechtsanwalt,

— w imieniu Stadt Halle przez M. Willeckiego, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu niemieckiego przez M. Lumę oraz C. Blaschkego, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu austriackiego przez C. Pesendorfer, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez V. Kreuschitza oraz M. van Beeka, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

- ¹ Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 22 ust. 1 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 299, s. 9).

- ² Wniosek ten został złożony w ramach sporu między G. Fußem a jego pracodawcą, Stadt Halle, dotyczącego jego przymusowego przeniesienia do służby innej niż ta, do której poprzednio był przydzielony w charakterze pracownika straży pożarnej.

Ramy prawne

Uregulowania Unii

- 3 Zgodnie z brzmieniem jej motywu 1 dyrektywa 2003/88, w celu sprecyzowania określonych kwestii, dokonuje kodyfikacji przepisów dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. L 307, s. 18), zmienionej dyrektywą 2000/34/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. L 195, s. 41, zwanej dalej „dyrektywą 93/104”). Dyrektywy 93/104 i 2000/34 powinny być zostać transponowane do prawa wewnętrznego państw członkowskich najpóźniej, odpowiednio, dnia 23 listopada 1996 r. i dnia 1 sierpnia 2003 r.
- 4 Zgodnie z art. 1 dyrektywy 2003/88, zatytułowanym „Cel i zakres”:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

- a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; oraz

[...]”

- 5 Artykuł 6 tej dyrektywy, zatytułowany „Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy”, stanowi:

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

- a) wymiar tygodniowego czasu pracy jest ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub układów zbiorowych pracy, lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi;
- b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin”.
- 6 Artykuł 15 tej dyrektywy, noszący tytuł „Bardziej korzystne przepisy”, ma następujące brzmienie:

„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”.

7 Zgodnie z art. 17 dyrektywy 2003/88, zatytułowanym „Odstępstwa”:

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

[...]

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

[...]

c) w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji, w szczególności:

[...]

iii) [...] usług ogniowych oraz ochrony ludności”.

8 Artykuł 22 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy ma następujące brzmienie:

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

- a) żaden pracodawca nie wymaga od pracownika pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego, określonego w art. 16 lit. b), chyba że wcześniej otrzymał on umowę [zgodę] pracownika o wykonywaniu [na wykonywanie] takiej pracy;
- b) żaden pracownik nie dozna krzywdy ze strony pracodawcy z powodu braku woli zawarcia umowy o wykonywaniu takiej pracy;
- c) pracodawca przechowuje uaktualnioną dokumentację o wszystkich pracownikach, którzy wykonują taką pracę;
- d) dokumentacja jest do dyspozycji właściwych władz, które mogą, z powodów związanych z bezpieczeństwem i/lub zdrowiem pracowników, zakazać albo ograniczyć możliwość wydłużenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy;

- e) pracodawca dostarcza właściwym organom na ich wniosek informacje o przypadkach, w których umowa została zawarta przez pracowników w celu wykonywania pracy [w których pracownicy wyrazili zgodę na wykonywanie pracy] w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym, obliczonym jako średnia w odniesieniu do okresu rozliczeniowego określonego w art. 16 lit. b)”.
9 Zgodnie z art. 28 dyrektywy 2003/88 weszła ona w życie z dniem 2 sierpnia 2004 r.

Uregulowania krajowe

- 10 Paragraf 2 ust. 1 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt (rozporządzenia kraju związkowego Saksonii-Anhalt w sprawie czasu pracy urzędniczek i urzędników w służbie technicznej straży pożarnej miast i gmin) z dnia 7 października 1998 r. (zwanego dalej „ArbZVO-FW 1998”), obowiązujący do dnia 31 grudnia 2007 r., przewidywał:

„Zwykły czas pracy urzędników zatrudnionych w systemie zmianowym, których tygodniowa działalność odbywa się zasadniczo na dyżurze, wynosi średnio 54 godziny. [...]”

- 11 Z dniem 1 stycznia 2008 r. ArbZVO-FW 1998 zostało zastąpione ArbZVO-FW z dnia 5 czerwca 2007 r. (zwanym dalej „ArbZVO-FW 2007”).

12 Paragraf 2 ust. 1 ArbZVO-FW 2007 stanowi:

„Zwykły tygodniowy czas pracy urzędników wynosi średnio 48 godzin w okresie rocznym, wraz z godzinami nadliczbowymi”.

13 Paragraf 4 ArbZVO-FW 2007, zatytułowany „Uzgodnienia indywidualne”, stanowi:

„1. Z zastrzeżeniem poszanowania zasad ogólnych bezpieczeństwa i ochrony zdrowia czas pracy zmianowej może przekraczać zwykły średni tygodniowy czas pracy określony w § 2 ust. 1, jeżeli pracodawca wykaze, że osoby zainteresowane wyraziły na to zgodę.

2. Zgoda, o której mowa w ust. 1, może być cofnięta z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zainteresowani muszą być o tym poinformowani na piśmie”.

14 Artykuł 612 Bürgerliches Gesetzbuch (kodeksu cywilnego) stanowi, że przy zawieraniu porozumień z pracownikiem i stosowaniu wobec niego środków pracodawca nie może traktować pracownika mniej korzystnie z powodu powołania się przez tego ostatniego na przysługujące mu prawa.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

- 15 G. Fuß jest zatrudniony przez Stadt Halle (miasto Halle) od dnia 10 maja 1982 r. Nominowany na urzędnika w 1998 r., na stopień starszego brygadiera (Oberbrandmeister), od dnia 15 grudnia 2005 r. ma stopień nadbrygadiera (Hauptbrandmeister).
- 16 Do dnia 4 stycznia 2007 r. G. Fuß przydzielony był do służby interwencyjnej „ochrony przeciwpożarowej” straży pożarnej Stadt Halle jako kierowca pojazdu. Jego rozkład godzin przewidywał przeciętnie wymiar 54 godzin czasu pracy tygodniowo.
- 17 Na zebraniu pracowników przeprowadzonym na początku 2006 r. Stadt Halle poinformowało pracowników służby interwencyjnej, że nastąpią przeniesienia do centrum zarządzania interwencjami, jeśli ma być przestrzegana dyrektywa 2003/88.
- 18 Pismem z dnia 13 grudnia 2006 r. G. Fuß, powołując się na postanowienie Trybunału z dnia 14 lipca 2005 r. w sprawie C-52/04 Personalrat der Feuerwehr Hamburg, Zb.Orz. s. I-7111, wniósł, by w przyszłości jego tygodniowy czas pracy nie przekraczał już maksymalnego średniego pułapu 48 godzin określonego w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88. Pismem tym G. Fuß podniósł roszczenia wyrównawcze za godziny nadliczbowe przepracowane niezgodnie z prawem w okresie od 1 stycznia 2004 r. do 31 grudnia 2006 r.
- 19 Decyzją z dnia 18 grudnia 2006 r. Stadt Halle wprowadziło plan organizacji pracy, na mocy którego wolne rotacyjne stanowisko w centrali dowodzenia interwencjami straży pożarnej miało być obsadzone od dnia 1 kwietnia 2007 r. w celu uniknięcia niedociągnięcia w organizacji.

- 20 W dniu 21 grudnia 2006 r. G. Fuß został wysłuchany przez pracodawcę w przedmiocie zamierzonego przeniesienia na wspomniane stanowisko. Podczas tego spotkania G. Fuß zaznaczył, że chciał nadal pracować w służbie interwencyjnej.
- 21 Decyzją z dnia 2 stycznia 2007 r. (zwaną dalej „decyzją o przeniesieniu”) Stadt Halle przeniosło G. Fußa na czas określony, od dnia 5 stycznia 2007 r. do dnia 31 marca 2009 r., do centrum dowodzenia, z uzasadnieniem, że przeniesienie było niezbędne ze względów organizacji służby. Zdaniem Stadt Halle stanowisko to wymagało zaliczenia szkolenia starszego brygadiera, kilkuletniego doświadczenia jako kierowca pojazdu oraz ukończenia kursu sanitariusza ratunkowego. Ponadto przeniesienie to pozwoliło G. Fußowi między innymi na wykonywanie pracy w ramach maksymalnego tygodniowego czasu pracy wynoszącego 48 godzin.
- 22 Od czasu przeniesienia G. Fuß pracuje 40 godzin tygodniowo i nie musi odbywać 24-godzinnych dyżurów. Ponadto, biorąc pod uwagę mniejszą liczbę godzin w niekorzystnych porach (noce, niedziele i święta), otrzymuje on mniejszy dodatek za pracę w tym czasie.
- 23 W dniu 4 stycznia 2007 r. G. Fuß wniósł odwołanie do Stadt Halle od decyzji o przeniesieniu, powołując się zasadniczo na to, że nie chciał pracować według innego planu organizacji służby.
- 24 Decyzją z dnia 23 stycznia 2007 r. Stadt Halle oddaliło odwołanie, uzasadniając zasadniczo, że decyzja o przeniesieniu była środkiem o charakterze personalnym, wynikającym z kompetencji kierowniczych pracodawcy, które może on wykonywać w sposób uznaniowy.

25 W dniu 28 lutego 2007 r. G. Fuß złożył skargę do Verwaltungsgericht Halle w celu stwierdzenia nieważności decyzji o przeniesieniu i przywrócenie go na stanowisko zajmowane przed wydaniem tej decyzji. Twierdzi on zasadniczo, że przeniesienie było uzasadnione jedynie tym, że zażądał on obniżenia swego czasu pracy w sposób zgodny z dyrektywą 2003/88. Natomiast zdaniem Stadt Halle celem decyzji nie było ukaranie w jakikolwiek sposób G. Fußa, lecz umożliwienie spełnienia jego żądania przestrzegania 48-godzinnego tygodnia pracy, bez konieczności przedwczesnego zmieniania, tylko ze względu na jego osobę, planu służby, co pociągnęłoby za sobą problemy organizacyjne. Doprowadzenie do zgodności planu organizacji służby z dyrektywą 2003/88 musiałyby bowiem być dokonane w sposób jednolity dla wszystkich pracowników.

26 W postanowieniu odwoławczym sąd krajowy stwierdził zgodność decyzji o przeniesieniu z prawem krajowym. Po pierwsze bowiem, G. Fuß został przeniesiony na tak samo szeregowane stanowisko, objęte tą samą kategorią wynagrodzeń. Po drugie, nawet jeśli przeniesienia G. Fußa nie można by uzasadnić względami organizacji pracy, to opiera się ono na ważnej podstawie, czyli na zamiarze usunięcia naruszenia art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 wobec zainteresowanego, bez dokonywania zmian lub uzgadniania z dyrektywą planu służby i czasu pracy innych strażaków.

27 Sąd ten zastanawia się jednak, czy decyzja o przeniesieniu nie jest niezgodna z art. 22 ust. 1 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 2003/88.

28 Zwraca uwagę, że rzeczywiście, w czasie wystąpienia spornych okoliczności celem § 2 ust. 1 ArbZVO-FW 1998 nie było transponowanie mającego charakter odstępstwa przepisu art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 w rozumieniu jej art. 22 ust. 1 akapit pierwszy, a żaden inny przepis prawa krajowego nie przewidywał możliwości tego rodzaju odstępstwa z zachowaniem wszystkich przesłanek określonych w powyższym przepisie dyrektywy, w szczególności przesłanki określonej w lit. b) tego akapitu, zgodnie z którą żaden pracownik nie dozna krzywdy ze strony pracodawcy z powodu niewyrażenia zgody na wykonywanie pracy w wymiarze przekraczającym maksymalnie średnio 48 godzin tygodniowo. Jednakże, jeżeli przyjąć, że nie można obchodzić uprawnień wynikających z dyrektywy 2003/88 i że realizuje ona swój cel, to zakaz krzywdzącego traktowania pracownika powinien stosować się a fortiori, gdy pracodawca mimo braku wyraźnego zezwalającego przepisu prawa krajowego wymaga od pracownika świadczenia pracy o czasie trwania przekraczającym maksymalny pułap przewidziany w przywołanym art. 6 lit. b) i gdy pracownik domaga się przestrzegania tego przepisu.

29 Zdaniem sądu krajowego powstaje jednak pytanie, czy pojęcie krzywdy użyte w art. 22 ust. 1 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 2003/88 należy interpretować w sposób subiektywny czy obiektywny. Z subiektywnego punktu widzenia można stwierdzić krzywdę G. Fuśa, jeżeli odbiera on zmianę stanowiska pracy jako sankcję. Natomiast z obiektywnego punktu widzenia G. Fuś nie doznaje żadnej krzywdy, gdyż jego nowe stanowisko pracy jest mniej niebezpieczne od poprzedniego i oferuje mu możliwość uzyskania dodatkowych kwalifikacji zawodowych. Oczywiście wynagrodzenie G. Fuśa ulegnie zmniejszeniu ze względu na obniżenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednakże zmniejszenie to jest uzasadnione tym, że G. Fuś przepracowuje mniej godzin nadliczbowych, oraz zostaje zrekompensowane G. Fuśowi w ten sposób, że zyskuje on czas wolny. Ponadto czasowy charakter przeniesienia nie ma znaczenia, gdyż zgodnie z ArbZVO-FW 2007, w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2008 r., G. Fuś mógłby zostać na stanowisku poza służbą interwencyjną, jeśli nie wyraża on zgody na przekroczenie tygodniowego pułapu 48 godzin.

30 W tych okolicznościach Verwaltungsgericht Halle postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy krzywda, o której mowa w art. 22 ust. 1 [akapit pierwszy] lit. b) dyrektywy [2003/88] powinna być pojmowana obiektywnie czy subiektywnie?

- 2) Czy krzywda w rozumieniu art. 22 ust. 1 [akapit pierwszy] lit. b) dyrektywy [2003/88] ma miejsce, w sytuacji gdy pracownik służby interwencyjnej ze względu na wniosek o utrzymanie w przyszłości maksymalnego wymiaru czasu pracy zostaje wbrew swojej woli przeniesiony na inne stanowisko, które w przeważającej mierze wiąże się z pracą biurową?

- 3) Czy niskie wynagrodzenie należy rozumieć jako krzywdę w rozumieniu art. 22 ust. 1 [akapit pierwszy] lit. b) dyrektywy [2003/88], jeśli na skutek przeniesienia nastąpiło zmniejszenie wymiaru czasu pracy w niekorzystnej porze (w nocy albo w niedziele i święta), a w związku z tym zmniejszył się także dodatek za pracę w warunkach niekorzystnych wypłacany za pracę w takich porach?

- 4) W przypadku gdy na pytanie drugie albo trzecie zostanie udzielona odpowiedź twierdząca, czy krzywda spowodowana przeniesieniem może zostać zrekompen-sowana korzyściami wynikającymi z nowego stanowiska, takimi jak na przykład krótszy czas pracy albo kształcenie ustawiczne?.”

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 31 Zwracając się z powyższymi pytaniami, które należy rozpatrywać łącznie, sąd krajowy zmierza w istocie do ustalenia, czy pojęcie „krzywdy” użyte w art. 22 ust. 1 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że sprzeciwia się ono regulacji krajowej, takiej jak rozważana przez sąd krajowy, która pozwala pracodawcy z sektora publicznego dokonać przymusowego przeniesienia pracownika zatrudnionego jako strażak w służbie interwencyjnej z tego powodu, że pracownik ten zażądał, by w służbie interwencyjnej był przestrzegany maksymalny średni tygodniowy czas pracy przewidziany w art. 6 lit. b) powyższej dyrektywy.
- 32 W tym zakresie należy przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż 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. Ta harmonizacja na szczeblu Unii Europejskiej w dziedzinie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy oraz poprzez wprowadzenie maksymalnego limitu średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy (zob. w szczególności wyroki: z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835, pkt 76; z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 Dellas i in., Zb.Orz. s. I-10253, pkt 40, 41; z dnia 7 września 2006 r. w sprawie C-484/04 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Zb.Orz. s. I-7471, pkt 35, 36).
- 33 Artykuł 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia niezbędnych środków, by zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekraczał 48 godzin wraz z godzinami nadliczbowymi. Ten maksymalny pułap tygodniowego czasu pracy stanowi

zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnym znaczeniu, z której powinien móc skorzystać każdy pracownik, gdyż jest to wymaganie minimalne mające na celu zapewnienie ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia (zob. ww. wyroki; w sprawie Pfeiffer i in., pkt 100; w sprawie Dellas i in., pkt 49; w sprawie Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, pkt 38).

- 34 Chociaż w systemie wprowadzonym dyrektywą 2003/88 jej art. 15 pozwala ogólnie na stosowanie lub ustanowienie korzystniejszych przepisów krajowych dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, to tylko niektóre, wyczerpująco wymienione jej przepisy mogą być przedmiotem odstępstw wprowadzanych przez państwa członkowskie lub partnerów społecznych. Wprowadzenie tego rodzaju odstępstw jest ponadto uzależnione od surowych warunków służących zapewnieniu skutecznej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 77, 96).
- 35 Artykuł 22 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88, będący przedmiotem pytań prejudycjalnych, daje państwom członkowskim możliwość niestosowania jej art. 6, o ile przestrzegać będą one ogólnych zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników i o ile spełnią one kilka kumulatywnie określonych w tym przepisie warunków, w szczególności warunek zawarty w powyższym akapicie pierwszym lit. b), zgodnie z którym należy zastosować środki mające na celu zapewnienie, by żaden pracownik nie doznał krzywdy ze strony pracodawcy z powodu niewyrażenia zgody na wykonywanie pracy w średnim tygodniowym wymiarze przekraczającym pułap ustanowiony w art. 6 lit. b) przywołanej dyrektywy.
- 36 W niniejszym przypadku bezsporne jest jednak, że ani Republika Federalna Niemiec – jak stwierdził to Trybunał w pkt 85 wyroku z dnia 9 września 2003 r. w sprawie C-151/02 Jaeger, Rec. s. I-8389, oraz w pkt 98 ww. wyroku w sprawie Pfeiffer i in. – ani kraj związkowy Saksonii-Anhalt – co zostało ustalone przez sąd krajowy

w postanowieniu odsyłającym i potwierdzone w niniejszym postępowaniu przez rząd niemiecki i Stadt Halle w uwagach na piśmie – w dniu wystąpienia okoliczności faktycznych sporu nie wykorzystali tej możliwości wprowadzenia odstępstwa, jako że przepisy prawa krajowego obowiązujące w tym dniu nie zawierały żadnego środka zgodnego z art. 22 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88 lub mającego na celu transponowanie powyższego przepisu. Na pisemne pytanie Trybunału w tym przedmiocie Stadt Halle powtórzyło to ustalenie, a G. Fuß i rząd austriacki również wyrazili takie stanowisko.

³⁷ Ponadto sąd krajowy podnosi w tym zakresie, że powyższa możliwość wprowadzenia odstępstwa, przewidziana w art. 22 ust. 1 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 2003/88 została wykorzystana przez kraj związkowy Saksonii-Anhalt w później przyjętej regulacji, mającej na celu właśnie transponowanie tej dyrektywy w stosunku do pracowników straży pożarnej zatrudnionych przez miasta i gminy w tym kraju związkowym. Regulacja ta weszła jednak w życie dopiero w dniu 1 stycznia 2008 r., to jest po dniu wydania decyzji o przeniesieniu.

³⁸ Wynika stąd, że w braku przepisów prawa wewnętrznego wprowadzających możliwość zastosowania odstępstwa daną państwom członkowskim w art. 22 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88, przepis ten nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu toczącego się przed sądem krajowym, a tym samym pod uwagę należy brać jedynie art. 6 lit. b) tej dyrektywy, który ustanawia zasadę przestrzegania przez państwa członkowskie przeciętnego maksymalnego 48-godzinnego wymiaru czasu pracy w okresie siedmiodniowym.

³⁹ W tym miejscu należy przypomnieć, że w ramach procedury współpracy pomiędzy sądami krajowymi a Trybunałem ustanowionej w art. 267 TFUE, do Trybunału należy

udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi temu ostatniemu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. W tym aspekcie do Trybunału należy – gdy zajdzie taka potrzeba – przeformułowanie przedstawionych mu pytań. Zadaniem Trybunału jest bowiem dokonanie wykładni wszystkich przepisów prawa Unii Europejskiej, jakie są niezbędne sądowi krajowemu do rozstrzygnięcia zawisłych przed nimi sporów, nawet jeżeli przepisy te nie są wyraźnie wskazane w pytaniach zadanych Trybunałowi przez te sądy (zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 8 marca 2007 r. w sprawie C-45/06 Campina, Zb.Orz. s. I-2089, pkt 30, 31; z dnia 26 czerwca 2008 r. w sprawach połączonych C-329/06 i C-343/06 Wiedemann i Funk, Zb.Orz. s. I-4635, pkt 45; z dnia 2 września 2010 r. w sprawie C-66/09 Kirin Amgen, Zb.Orz. s. I-7943, pkt 27).

⁴⁰ W konsekwencji, nawet jeśli formalnie sąd krajowy ograniczył swoje pytanie do wykładni art. 22 ust. 1 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 2003/88, to okoliczność ta nie stoi na przeszkodzie, by Trybunał udzielił mu wykładni prawa Unii Europejskiej we wszystkich aspektach, które mogą być użyteczne dla rozstrzygnięcia zawisłej przed nim sprawy, bez względu na to, czy sąd ten odniósł się do nich w treści swego pytania, czy też nie. W tym zakresie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych mu przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, tych aspektów prawa Unii Europejskiej, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu (zob. wyrok z dnia 12 stycznia 2010 r. w sprawie C-229/08 Wolf, Zb.Orz. s. I-1, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

⁴¹ W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że sąd krajowy uznaje, iż skoro warunek niedoznania krzywdy przez pracownika, o którym mowa w art. 22 ust. 1 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy 2003/88, znajduje zastosowanie, w przypadku gdy pracodawca, w sytuacji obowiązywania regulacji wewnętrznej wprowadzającej w życie powyższy przepis, nie uzyskał zgody pracownika na odstąpienie od art. 6 lit. b) tej dyrektywy, to warunek ów powinien się stosować a fortiori, w przypadku gdy tak jak w niniejszej sprawie, pracodawca narzuca tego rodzaju odstępstwo, mimo

braku zezwalającego mu na to przepisu prawa wewnętrznego, a zainteresowany pracownik sprzeciwia się temu, żądając przestrzegania art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88.

- 42 Sąd krajowy sugeruje zatem, że, w przypadku gdy zainteresowany pracownik nie doznaje żadnej krzywdy z powodu niewyrażenia zgody na przekroczenie 48-godzinnego pułapu tygodniowego czasu pracy, przewidzianego w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88, to okoliczność, że na podstawie prawa wewnętrznego pracodawca może przenieść pracownika wbrew jego woli do innej pracy, w której przestrzegany będzie wobec niego powyższy pułap czasu pracy, nie będzie sprzeczna z omawianą dyrektywą, o ile przeniesienie prowadzi do usunięcia naruszenia dyrektywy wobec zainteresowanego pracownika.
- 43 W tym kontekście, w celu udzielenia sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, należy przeformułować zadane pytania w ten sposób, że sąd krajowy pyta w istocie, czy art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie stosowaniu regulacji krajowej, takiej jak analizowana w toczącej się przed nim sprawie, która pozwala pracodawcy z sektora publicznego na dokonanie przymusowego przeniesienia na inne stanowisko pracownika zatrudnionego w charakterze strażaka w służbie interwencyjnej z powodu zażądania przez tego ostatniego, by w służbie tej przestrzegany był maksymalny przeciętny tygodniowy czas pracy przewidziany w przywołanym przepisie, jeżeli pracownik w wyniku przeniesienia nie doznaje żadnej krzywdy.
- 44 W tym miejscu należy przypomnieć, że jak wynika z pkt 61 ww. postanowienia w sprawie Personalrat der Feuerwehr Hamburg, działalność interwencyjnych służb publicznej straży pożarnej – poza wyjątkowymi przypadkami, których waga lub skala jest na tyle duża, że zapewnienie dobrego funkcjonowania działań niezbędnych dla ochrony interesu publicznego musi tymczasowo przeważać nad celem w postaci zagwarantowania bezpieczeństwa i zdrowia pracowników służb interwencyjnych i ratowniczych, co jednak nie ma miejsca w niniejszym przypadku – objęta jest zakresem

dyrektywy 2003/88, co znaczy, że zasadniczo art. 6 lit. b) tej dyrektywy stoi na przeszkodzie przekraczaniu 48-godzinnego pułapu maksymalnego tygodniowego czasu pracy, wliczając czas dyżurów.

- 45 W niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, że regulacja kraju związkowego Saksonii-Anhalt obowiązująca w stanie faktycznym sporu nakładała na strażaków, którzy tak jak G. Fuß, byli zatrudnieni w miejskich i gminnych służbach interwencyjnych tego kraju związkowego, obowiązek czasu pracy w wymiarze przekraczającym tygodniowy pułap przewidziany w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88.
- 46 W tych okolicznościach, aby odpowiedzieć na pytania sądu krajowego, należy, po pierwsze zbadać, czy zgodnie z jego sugestią stwierdzenie naruszenia art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 jest uzależnione od warunku, by zainteresowany pracownik doznał krzywdy, a po drugie ustalić, jakie z punktu widzenia sądów krajowych są konsekwencje ewentualnego naruszenia tego przepisu.
- 47 Jeśli chodzi, po pierwsze, o pytanie o znaczenie wystąpienia krzywdy po stronie pracownika dla celów stwierdzenia naruszenia art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88, to należy przypomnieć, że jak wynika już z pkt 33 niniejszego wyroku, przepis ten stanowi zasadę prawa socjalnego Unii Europejskiej o szczególnym charakterze, która nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia pułapu 48 godzin średniego tygodniowego czasu pracy, włączając w to nadgodziny, jak to wyraźnie zostało przewidziane w tymże przepisie, od którego, w braku transpozycji do prawa wewnętrznego art. 22 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy, nie można odstąpić w odniesieniu do pracy takiej jak wykonywana przez strażaków w sprawie przed sądem krajowym.

- 48 Jak to bowiem zostało powiedziane w pkt 34 niniejszego wyroku, tylko niektóre przepisy, wyraźnie wymienione w dyrektywie 2003/88 mogą być przedmiotem odstępstw dokonywanych przez państwa członkowskie i partnerów społecznych.
- 49 Jednakże, po pierwsze, art. 6 dyrektywy 2003/88 jest powoływany wyłącznie w jej art. 17 ust. 1, a jest oczywiste, że ten ostatni przepis odnosi się do działalności, które nie mają żadnego związku z działaniami wykonywanymi przez strażaków. Artykuł 17 ust. 3 lit. c) ppkt iii) odnosi się natomiast do „działań obejmujących potrzebę ciągłości usług”, włączając w to w szczególności „usługi [...] [przeciwpożarowe]”, ale ten przepis przewiduje możliwość wprowadzenia odstępstw nie od art. 6, lecz od innych przepisów wspomnianej dyrektywy (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 97).
- 50 Po drugie, jak wynika z pkt 35 i 36 niniejszego wyroku, bezsporne jest, że ani Republika Federalna Niemiec, ani kraj związkowy Saksonii-Anhalt nie skorzystały z możliwości wprowadzenia odstępstwa przewidzianego w art. 22 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88, dającego państwom członkowskim możliwość niestosowania art. 6, o ile spełnione zostaną pewne kumulatywnie określone warunki (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 98).
- 51 W tych okolicznościach, aby zapewnić pełną skuteczność dyrektywy 2003/88 ważne jest, by państwa członkowskie uniemożliwiały przekraczanie maksymalnego tygodniowego czasu pracy ustalonego w art. 6 lit. b) tej dyrektywy (ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 118).

- 52 Z orzecznictwa Trybunału wynika, że państwa członkowskie nie mogą określać jednostronnie zakresu tego przepisu, poddając warunkom lub ograniczeniom stosowanie prawa pracowników do przeciętnego tygodniowego czasu pracy nieprzekraczającego 48 godzin (ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 99).
- 53 Tym samym przekroczenie średniego maksymalnego tygodniowego czasu pracy określonego w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 stanowi samo w sobie naruszenie tego przepisu, bez konieczności wykazywania dodatkowo wystąpienia konkretnej krzywdy. W braku przepisu krajowego wprowadzającego możliwość odstępstwa przewidzianego w art. 22 ust. 1 akapit pierwszy powyższej dyrektywy pojęcie „krzywdy” występujące w tym przepisie nie ma żadnego znaczenia dla interpretacji art. 6 lit. b).
- 54 W rzeczywistości, jak to wynika z pkt 32 niniejszego wyroku, skoro dyrektywa 2003/88 realizuje cel w postaci zagwarantowania bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez wprowadzenie odpowiedniego odpoczynku, toodawca Unii uznał, że przekroczenie średniego maksymalnego tygodniowego czasu pracy określonego w art. 6 lit. b) tej dyrektywy, jako pozbawiające pracownika odpowiedniego odpoczynku, samo w sobie wyrządza mu krzywdę, gdyż zagraża jego bezpieczeństwu i zdrowiu.
- 55 Wynika stąd, że regulacja krajowa, taka jak omawiana w sprawie przed sądem krajowym, przewidująca czas pracy w wymiarze przekraczającym pułap ustanowiony w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 w odniesieniu do pracownika zatrudnionego w charakterze strażaka w służbie interwencyjnej, stanowi naruszenie tego przepisu, bez konieczności wykazywania dodatkowo wystąpienia konkretnej krzywdy po stronie tego pracownika.

- 56 Po drugie, jeśli chodzi o konsekwencje, jakie dla sądu krajowego wynikają z tego rodzaju naruszenia art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88, to należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w każdym przypadku, gdy przepisy dyrektywy okazują się, ze względu na swoją treść, bezwarunkowe i wystarczająco precyzyjne, jednostki mają prawo powoływać się na nie wobec państwa, w tym też, gdy występuje ono w charakterze pracodawcy, w szczególności gdy państwo nie dokonało na czas transpozycji dyrektywy do prawa wewnętrznego lub gdy dokonana transpozycja jest nieprawidłowa (zob. podobnie wyroki: z dnia 26 lutego 1986 r. w sprawie 152/84 Marshall, Rec. s. 723, pkt 46, 49; z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawach połączonych od C-378/07 do C-380/07 Angelidaki i in., Zb.Orz. s. I-3071, pkt 193, 194).
- 57 Artykuł 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 spełnia te kryteria, ponieważ nakłada na państwa członkowskie w jednoznaczny sposób wyraźny obowiązek osiągnięcia określonego rezultatu oraz nie uzależnia od jakiegokolwiek warunku stosowania wprowadzonej przez siebie zasady polegającej na określeniu progu 48 godzin, łącznie z godzinami nadliczbowymi, dla przeciętnego tygodniowego czasu pracy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 104).
- 58 Nawet jeśli dyrektywa 2003/88 w swym art. 22 ust. 1 akapit pierwszy pozwala państwom członkowskim na odstępianie od art. 6, to okoliczność ta nie ma wpływu na precyzyjny i bezwarunkowy charakter art. 6 lit. b) tej dyrektywy. Możliwość niestosowania przez państwa członkowskie art. 6 zależy bowiem od spełnienia wszystkich warunków wymienionych w powyższym art. 22 ust. 1 akapit pierwszy, a zatem możliwe jest określenie minimalnej ochrony, która w każdym razie musi być zapewniona (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 105).
- 59 Tym samym art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 spełnia wszystkie wymagane przesłanki bezpośredniej skuteczności (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 106).

- 60 W konsekwencji, skoro w dniu wystąpienia okoliczności faktycznych sprawy przed sądem krajowym termin na transponowanie dyrektywy 93/104 już upłynął, a kraj związkowy Saksonii-Anhalt na ten dzień nie dokonał wymaganej transpozycji w zakresie dotyczącym strażaków zatrudnionych w służbie interwencyjnej, to pracownik, taki jak G. Fuß zatrudniony przez Stadt Halle w tego rodzaju służbie, ma prawo powoływać się bezpośrednio na przepis art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 przeciwko swemu pracodawcy publicznemu w celu doprowadzenia do przestrzegania zagwarantowanego w powyższym przepisie prawa do średniego tygodniowego czasu pracy nieprzekraczającego 48 godzin.
- 61 W tym zakresie należy wyjaśnić, że skoro przepis ten jest bezpośrednio skuteczny, to jego adresatem są wszystkie władze państw członkowskich, to znaczy nie tylko sądy krajowe, lecz również wszystkie organy administracji, w tym władze lokalne, takie jak kraje związkowe, miasta lub gminy, a wymienione władze muszą go stosować (zob. podobnie wyrok z dnia 22 czerwca 1989 r. w sprawie 103/88 Costanzo, Rec. s. 1839, pkt 30–33).
- 62 W sprawie przed sądem krajowym Stadt Halle twierdzi, że przymusowe przeniesienie G. Fußa – po zażądaniu przez niego, by pracodawca przestrzegał maksymalnego tygodniowego czasu pracy przewidzianego w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 – do innej służby, w której pułap ten jest przestrzegany, może zapewnić pełne stosowanie powyższej dyrektywy względem G. Fußa, ponieważ przeniesienie to kładzie kres naruszeniu wobec niego prawa Unii Europejskiej.
- 63 Należy przypomnieć w tym miejscu, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału sądy krajowe i organy administracji mają obowiązek stosowania prawa Unii w całości i zapewnienia ochrony praw, jakie przyznaje ono jednostkom, nie stosując w razie potrzeby sprzecznego z nim przepisu krajowego (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Costanzo, pkt 33; wyrok z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-208/05 ITC, Zb.Orz. s. I-181, pkt 68, 69 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 64 W niniejszej sprawie ważne jest, by skuteczność (effet utile) praw bezpośrednio przyznanych pracownikom na mocy art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 była w całości zapewniona na gruncie wewnętrznego porządku prawnego (zob. ww. wyrok w sprawie *Dellas i in.*, pkt 53).
- 65 Tymczasem należy zauważyć, że przymusowe przeniesienie, takie jak w sprawie przed sądem krajowym, powoduje, że prawo do podlegania maksymalnemu tygodniowemu czasowi pracy w wymiarze 48 godzin na zajmowanym stanowisku, przyznane pracownikowi zatrudnionemu w charakterze strażaka w służbie interwencyjnej, takiemu jak G. Fuß, przez art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 i potwierdzone przez Trybunał w ww. postanowieniu w sprawie *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, pozbawione jest jakiegokolwiek treści, a tym samym powyższy środek znosi skuteczność przywołanego przepisu wobec takiego pracownika. Zatem oczywiste jest, że omawiany środek nie zapewnia ani stosowania art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 w całości, ani ochrony praw przyznawanych przez ten przepis pracownikom w danym państwie członkowskim.
- 66 Ponadto, jak słusznie zauważyła Komisja, podstawowe prawo do skutecznej ochrony sądowej, zagwarantowane przez art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, która zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit pierwszy TUE „ma taką samą moc prawną jak traktaty”, byłoby istotnie naruszone, gdyby pracodawca w reakcji na skargę lub na wszczęcie przez pracownika sprawy sądowej w celu zagwarantowania poszanowania przepisów dyrektywy chroniącej jego bezpieczeństwo i zdrowie mógł zastosować tego rodzaju środek, jak w sprawie przed sądem krajowym. Obawa przed tego rodzaju sankcją, wobec której nie przysługiwałby żaden środek prawny, mogłaby zniechęcać pracowników, którzy uważaliby się za pokrzywdzonych przez pracodawcę, do dochodzenia swych praw na drodze sądowej i tym samym mogłaby poważnie zagrozić realizacji celu dyrektywy (zob. analogicznie wyrok z dnia 22 września 1998 r. w sprawie *C-185/97 Coote*, Rec. s. I-5199, pkt 24, 27).
- 67 Zatem na zadane pytania należy odpowiedzieć, iż art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu regulacji

krajowej, takiej jak analizowana w sprawie przed sądem krajowym, która pozwala pracodawcy z sektora publicznego na dokonanie przymusowego przeniesienia na inne stanowisko pracownika zatrudnionego w charakterze strażaka w służbie interwencyjnej z powodu zażądania przez tego ostatniego, by w służbie tej przestrzegany był maksymalny przeciętny tygodniowy czas pracy przewidziany w przywołanym przepisie. Okoliczność, że pracownik w wyniku przeniesienia nie doznaje żadnej konkretnej krzywdy, poza wynikającą z naruszenia powyższego art. 6 lit. b), nie ma w tym zakresie znaczenia.

W przedmiocie kosztów

- ⁶⁸ 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 (druga izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 6 lit. b) dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu regulacji krajowej, takiej jak analizowana w sprawie przed sądem krajowym, która pozwala pracodawcy z sektora publicznego na dokonanie przymusowego przeniesienia na inne stanowisko pracownika zatrudnionego w charakterze strażaka w służbie interwencyjnej z powodu zażądania przez tego ostatniego, by w służbie tej przestrzegany był maksymalny przeciętny tygodniowy czas pracy przewidziany w przywołanym przepisie. Okoliczność, że pracownik w wyniku przeniesienia

nie doznaje żadnej konkretnej krzywdy, poza wynikającą z naruszenia powyższego art. 6 lit. b), nie ma w tym zakresie znaczenia.

Podpisy