



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 9 lipca 2015 r.\*

Uchybienie zobowiązaniom państwa członkowskiego — Dyrektywa 2003/88/WE — Organizacja czasu pracy — Organizacja czasu pracy lekarzy stażystów

W sprawie C-87/14

mającej za przedmiot skargę o stwierdzenie, na podstawie art. 258 TFUE, uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, wniesioną w dniu 18 lutego 2014 r.,

**Komisja Europejska**, reprezentowana przez M. van Beeka oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

strona skarżąca,

przeciwko

**Irlandii**, reprezentowanej przez E. Creedon, E. Mc Phillips, A. Joyce'a oraz B. Coughlana, działających w charakterze pełnomocników, wspieranych przez D. Fennelly'ego, barrister,

strona pozwana,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan i A. Prechal (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 4 marca 2015 r.,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 19 marca 2015 r.,

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 W swojej skardze Komisja Europejska wnosi do Trybunału o stwierdzenie, że nie stosując postanowień 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, wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5,

\* Język postępowania: angielski.

t. 4, s. 381) do organizacji czasu pracy młodych lekarzy [„non-consultant hospital doctors” (lekarzy szpitalnych nieudzielających porad), zwanych dalej „NCHD”], Irlandia uchybiła zobowiązaniom ciążącym na niej na mocy art. 3, 5, 6 oraz art. 17 ust. 2 i 5 tej dyrektywy.

## Ramy prawne

### *Prawo Unii*

2 Artykuł 2 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Definicje”, przewiduje:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1. »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;

[...]”.

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

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym”.

4 Artykuł 5 tej dyrektywy, zatytułowany „Tygodniowy okres odpoczynku [Odpoczynek tygodniowy]”, w akapicie pierwszym stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin, określonego w art. 3”.

5 Zgodnie z brzmieniem art. 6 dyrektywy 2003/88, zatytułowanego „Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy”:

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

[...]

b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin”.

6 Artykuł 16 tej dyrektywy, zatytułowany „Okresy rozliczeniowe”, określa warunki, w jakich państwa członkowskie mogą ustanowić okresy rozliczeniowe w celu stosowania, w szczególności, art. 5 i 6 tej dyrektywy.

7 Artykuł 17 dyrektywy 2003/88 stanowi w ust. 2 i 5:

„2. Odstępstwa przewidziane [w ust. 5] mogą zostać przyjęte w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub w drodze układów zbiorowych, lub porozumień między partnerami społecznymi, pod warunkiem że zainteresowanym pracownikom zapewniono równoważne

okresy odpoczynku wyrównawczego lub że, w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe z powodów obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów odpoczynku wyrównawczego, zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę.

[...]

5. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. 6 oraz art. 16 lit. b) w przypadku lekarzy stażystów, zgodnie z przepisami określonymi w akapitach od drugiego do siódmego niniejszego ustępu.

W odniesieniu do art. 6 można pozwolić na odstępstwa wskazane w akapicie pierwszym w pięcioletnim okresie przejściowym rozpoczynającym się dnia 1 sierpnia 2004 r.

Państwa członkowskie mogą zachować do dwóch lat więcej [mogą dysponować okresem dwóch dodatkowych lat], jeżeli jest to niezbędne, w celu uwzględnienia trudności w spełnieniu przepisów dotyczących czasu pracy odnoszących się do ich obowiązków w zakresie organizacji i świadczenia usług zdrowotnych i opieki medycznej [...].

Państwa członkowskie mogą mieć dodatkowe okresy do jednego roku [mogą dysponować kolejnym okresem maksymalnie roku], jeżeli jest to niezbędne, w celu uwzględnienia wyjątkowych trudności w wypełnianiu obowiązków określonych w akapicie trzecim [...].

Państwa członkowskie zapewniają, że w żadnym przypadku wymiar tygodniowego czasu pracy nie przekracza średnio 58 godzin w ciągu pierwszych trzech lat okresu przejściowego, średnio 56 godzin w odniesieniu do następnych dwóch lat oraz średnio 52 godzin w odniesieniu do każdego pozostałego okresu.

[...]

W odniesieniu do art. 16 lit. b) odstępstwa wskazane w akapicie pierwszym są możliwe, pod warunkiem że okres rozliczeniowy nie przekracza 12 miesięcy, w trakcie pierwszej części okresu przejściowego określonego w akapicie piątym oraz sześciu miesięcy w częściach następnych”.

8 Artykuł 19 tej dyrektywy, zatytułowany „Ograniczenia odstępstw od okresów rozliczeniowych”, stanowi:

„Prawo wyboru [Możliwość ustanowienia] odstępstwa od art. 16 lit. b) [...] nie może skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego sześć miesięcy.

Jednakże państwa członkowskie mają prawo wyboru, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zezwolenia, z przyczyn obiektywnych lub technicznych, lub przyczyn dotyczących organizacji pracy, na układy zbiorowe lub porozumienia zawierane między partnerami społecznymi w celu ustanowienia okresów rozliczeniowych w żadnym przypadku nieprzekraczających 12 miesięcy.

[...]”.

#### *Prawo irlandzkie*

9 Transpozycja dyrektywy 2003/88 do prawa krajowego w zakresie dotyczącym NCHD nastąpiła w Irlandii w drodze przyjęcia European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations 2004 [rozporządzenia z 2004 r. dotyczącego Wspólnot Europejskich (organizacja czasu pracy) (lekarze stażyści), SI 2004, nr 494], zmienionego rozporządzeniem z 2010 r. (SI 2010, nr 533) (zwanego dalej „rozporządzeniem z 2004 r.”).

## Postępowanie poprzedzające wniesienie skargi

- 10 Komisja, uznawszy, że jeżeli chodzi o NCHD, Irlandia uchybiła zobowiązaniom, które na niej ciążyą na mocy art. 3, 5 i 17 dyrektywy 2003/88 w odniesieniu do minimalnych okresów odpoczynku, oraz zobowiązaniom, które na niej ciążyą na mocy art 6 i art. 17 ust. 5 tej ustawy w odniesieniu do limitów tygodniowego czasu pracy, w dniu 23 listopada 2009 r. skierowała do tego państwa członkowskiego pismo wzywające je do usunięcia uchybienia, na które owo państwo członkowskie udzieliło odpowiedzi pismem z dnia 25 stycznia 2010 r.
- 11 W dniu 30 września 2011 r. Komisja skierowała do Irlandii uzasadnioną opinię, wzywając to państwo członkowskie do podjęcia wszelkich środków niezbędnych do zastosowania się do owej opinii w terminie dwóch miesięcy od dnia jej otrzymania. Rzeczne państwo członkowskie odpowiedziało na nią pismem z dnia 13 stycznia 2012 r.
- 12 Jako że po dokonaniu dodatkowej wymiany pism Komisja wciąż nie była usatysfakcjonowana wyjaśnieniami udzielonymi jej przez Irlandię, postanowiła wnieść skargę stanowiącą przedmiot niniejszego postępowania.

## W przedmiocie skargi

### *Uwagi wstępne*

- 13 Komisja precyzuje, że w ramach rozpatrywanej skargi nie kwestionuje ona transpozycji dyrektywy przez rozporządzenie z 2004 r. Podnosi natomiast, że organy irlandzkiej administracji publicznej w praktyce nie stosują tego rozporządzenia, co w jej przekonaniu stanowi uchybienie przez to państwo członkowskie zobowiązaniom ciążącym na nim na mocy art. 3, 5, 6 oraz art. 17 ust. 2 i 5 tej dyrektywy.
- 14 W uzasadnieniu swojej skargi Komisja odnosi się do faktu, że w celu rozwiązania sporu dotyczącego czasu pracy NCHD Irish Medical Organisation (irlandzki związek zawodowy lekarzy, zwany dalej „IMO”), który reprezentuje wszystkich lekarzy praktykujących na terytorium Irlandii, oraz Health Service Executive (jednostka zarządzająca sprawami opieki zdrowotnej, zwana dalej „HSE”), organ administracji publicznej reprezentujący organy właściwe w sprawach opieki zdrowotnej, podpisały w dniu 22 stycznia 2010 r. porozumienie, do którego został załączony układ zbiorowy pracy zawarty pomiędzy tymi stronami (zwany dalej „układem zbiorowym”), jak również wzór umowy o pracę dla NCHD (zwany dalej „wzorem umowy o pracę”).
- 15 Zdaniem Komisji art. 3 lit. a) i b) układu zbiorowego oraz pewne postanowienia art. 5 wzoru umowy o pracę są niezgodne z przepisami dyrektywy 2003/88. Różne raporty dotyczące wdrożenia tejsz dyrektywy oraz oświadczenie IMO potwierdzają w mniemaniu Komisji istnienie uchybienia wynikającym z tej dyrektywy zobowiązaniom państwa członkowskiego w praktyce.

### *W przedmiocie zarzutu pierwszego, dotyczącego naruszenia dyrektywy 2003/88 przez art. 3 lit. a) układu zbiorowego*

- 16 Podnosząc zarzut pierwszy, Komisja twierdzi, że art. 3 lit. a) układu zbiorowego, zgodnie z którym niektórych godzin zarezerwowanych na szkolenia NCHD nie powinno się zaliczać do „czasu pracy” stanowi w jej opinii, naruszenie dyrektywy 2003/88. Zdaniem tej instytucji w zakresie, w jakim odnośne szkolenia są wymagane przez program kształcenia i odbywają się w miejscu określonym w tym programie, powinno się je zaliczać do „czasu pracy” dla celów tej dyrektywy.

17 Irlandia zauważa, po pierwsze, że godziny zarezerwowane na szkolenie stanowią „chroniony” czas odbywania szkoleń, w którym NCHD nie mogą wykonywać swojej działalności zawodowej. Po drugie, zdaniem tego państwa członkowskiego stosunek łączący NCHD z podmiotem odpowiadającym za ich szkolenie różni się od stosunku istniejącego pomiędzy NCHD a ich pracodawcą. Wymogi odnoszące się do szkolenia NCHD nie stanowią integralnej części ich zatrudnienia. Pracodawca nie kieruje przebiegiem szkoleń, nie określa czynności, jakie NCHD powinni wykonać w ramach szkoleń, nie ocenia ich postępów w tym zakresie ani nie wyznacza miejsca, w którym szkolenia te mają się odbywać.

18 W kwestii tej bezsporne jest, że zgodnie z art. 3 lit. a) układu zbiorowego nie jest uważany za czas pracy czas odbywania szkoleń, o którym mowa w pkt 1 załącznika 1 do układu zbiorowego, zgodnie z brzmieniem którego:

„Można wyróżnić trzy kategorie czasu odbywania szkoleń:

A) czas zarezerwowany na szkolenia chronione i objęte programem, odbywane poza placówką, wymagane przez program kształcenia;

B) kształcenie i szkolenia objęte programem, organizowane regularnie na miejscu (w odstępach jedno- lub dwutygodniowych), na przykład konferencje, spotkania naukowe, jak również badania zachorowalności i śmiertelności;

C) działalność naukowa, badawcza itp.”.

19 Na rozprawie poinformowano, że czas trwania tych szkoleń waha się od 2,5 do 17 godzin miesięcznie, w zależności od fazy szkolenia, w której znajduje się NCHD, oraz podejmowanych czynności. W swojej replice Komisja uściśliła, że czas odbywania szkoleń wymieniony w pkt 1 lit. A) i B) załącznika 1 do układu zbiorowego (zwany dalej „czasem odbywania szkoleń A i B”) – w przeciwieństwie do czasu, o którym mowa w pkt 1 lit. C) – należy uważać za „czas pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88.

20 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, po pierwsze, uznanie za czas pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88 okresu obecności fizycznej pracownika jest „pochodną” obowiązku pozostawania w tym okresie do dyspozycji jego pracodawcy (wyrok Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 58; a także postanowienie Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, pkt 53).

21 Decydującym czynnikiem jest fakt, że od pracownika wymaga się, by przebywał fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawał do jego dyspozycji, aby móc niezwłocznie świadczyć odpowiednie usługi, gdy zaistnieje taka potrzeba (wyrok Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 48; a także postanowienia: Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, pkt 28; Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, pkt 53).

22 Po drugie, w ramach postępowania w sprawie stwierdzenia uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego Komisja jest zobowiązana do wykazania istnienia zarzucanego uchybienia i dostarczenia Trybunałowi dowodów niezbędnych do sprawdzenia przezeń istnienia tego uchybienia, przy czym Komisja nie może opierać się na jakimkolwiek domniemaniu (zob. w szczególności wyrok Komisja/Polska, C-356/13, EU:C:2014:2386, pkt 104 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 Ponadto w szczególności w odniesieniu do zarzutu dotyczącego wdrożenia przepisu krajowego dla wykazania uchybienia państwa członkowskiego wymagane jest przedstawienie dowodów mających szczególny charakter w porównaniu z dowodami zwykle uwzględnianymi w ramach skargi o stwierdzenie uchybienia, dotyczącej jedynie treści przepisu krajowego, i w tych warunkach uchybienie można wykazać jedynie poprzez wystarczająco udokumentowany i szczegółowy dowód



praktyki zarzucanej administracji lub sądom krajowym i przypisywanej danemu państwu członkowskiemu (zob. wyroki: Komisja/Belgia, C-287/03, EU:C:2005:282, pkt 28; Komisja/Niemcy, C-441/02, EU:C:2006:253, pkt 49).

- 24 W pierwszej kolejności należy zauważyć, że Komisja nie kwestionuje wyjaśnień udzielonych przez Irlandię, w myśl których godziny zarezerwowane na odnośne szkolenia stanowią „chroniony” czas odbywania szkoleń, w którym NCHD nie pozostają do dyspozycji, by udzielić opieki medycznej pacjentom. Komisja twierdzi natomiast, że czynności należące do zakresu szkolenia NCHD stanowią integralną część ich zatrudnienia, ponieważ muszą oni podejmować te czynności zgodnie z treścią zawartej z nimi umowy o pracę.
- 25 W kwestii tej należy zauważyć, że – jak podniosła Irlandia, nie napotykając na sprzeciw Komisji – stosunek łączący NCHD z podmiotem odpowiadającym za ich szkolenie różni się od stosunku istniejącego pomiędzy NCHD a ich pracodawcą. W szczególności na rozprawie Komisja nie uzasadniła swojego twierdzenia, zgodnie z którym odnośne podmioty odpowiedzialne za szkolenie i pracodawcy NCHD powinni być utożsamiani z państwem, które miałyby być jedynym pracodawcą NCHD w rozumieniu dyrektywy 2003/88.
- 26 W tej sytuacji okoliczność, do której odwołuje się Komisja, iż czas odbywania szkoleń A i B jest wymagany „przez program kształcenia” i że szkolenia te odbywają się w miejscu określonym „przez ten program”, nie pozwala na uznanie, że NCHD są zmuszeni przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać do jego dyspozycji, aby w razie potrzeby móc niezwłocznie przystąpić do świadczenia odpowiednich usług w rozumieniu orzecznictwa przywołanego w pkt 21 niniejszego wyroku.
- 27 Stwierdzenie to nie zostało następnie zakwestionowane przez odwołanie się Komisji do art. 6 i 8 wzoru umowy o pracę.
- 28 Jeśli chodzi bowiem o art. 6, który wylicza obowiązki i zadania NCHD w ramach zawartej z nimi umowy o pracę, Komisja nie wykazuje, jakoby mieli oni obowiązek doksztalcania się.
- 29 Podobnie jeśli chodzi o art. 8 wzoru umowy o pracę, zgodnie z którym pracodawca „ułatwia, w miarę potrzeby – zgodnie z wymogami Medical Practitioners Act 2007 (ustawy o wykonywaniu zawodów lekarskich z 2007 r.) – odbywanie szkoleń i utrzymywanie kwalifikacji wymaganych na stanowisku NCHD”, a NCHD uczestniczą w szkoleniach „zgodnie z wymogami [tej ustawy]”, Komisja nie wykazuje, jakoby przepis ten miał inny sens, aniżeli przypisywany mu przez Irlandię, w myśl którego ogranicza się on do powtórzenia wymogów ustanowionych przez tę ustawę i nie wprowadza ani nie nakłada specyficznych obowiązków w zakresie doksztalcania się.
- 30 W końcu Komisja nie przedstawia argumentów uzasadniających jej kwestionowane przez Irlandię twierdzenie, zgodnie z którym NCHD ryzykują, że zostaną zwolnieni przez pracodawcę, jeżeli nie odbędą szkolenia wpisującego się w czas odbywania szkoleń A i B.
- 31 Z powyższych rozważań wynika, że w tych okolicznościach Komisja nie wykazała, jakoby czas odbywania szkoleń A i B stanowił „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88. W konsekwencji nie wykazała ona w odniesieniu do art. 3 lit. a) układu zbiorowego istnienia praktyki niezgodnej z tą dyrektywą. W tych okolicznościach zarzut pierwszy należy oddalić.

*W przedmiocie zarzutu drugiego, dotyczącego naruszenia dyrektywy 2003/88 przez art. 3 lit. b) układu zbiorowego*

- 32 Podnosząc zarzut drugi, Komisja twierdzi, że art. 3 lit. b) układu zbiorowego, zgodnie z którym „okres rozliczeniowy dla NCHD, których umowa o pracę obejmuje okres przekraczający 12 miesięcy, należy przedłużyć z 6 do 12 miesięcy”, jest niezgodny z dyrektywą 2003/88. Przyznaje ona, że art. 19 tej dyrektywy przewiduje możliwość, by w oparciu o układ zbiorowy okres rozliczeniowy wykorzystywany do obliczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy został ustanowiony na 12 miesięcy. Instytucja ta przypomina jednak, że takie wydłużenie okresu rozliczeniowego jest, zgodnie z tym przepisem, możliwe jedynie z poszanowaniem zasad ogólnych ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, i jedynie z przyczyn obiektywnych lub technicznych, lub z przyczyn dotyczących organizacji pracy.
- 33 Broniąc się, Irlandia twierdzi, że przedłużenie okresu rozliczeniowego z 6 do 12 miesięcy dla NCHD, których umowa o pracę obejmuje okres przekraczający 12 miesięcy, jest zgodne z ową dyrektywą, a w szczególności z jej art. 19. Podkreśla ona, że odnośny układ zbiorowy wymienia obiektywną przyczynę, względnie przyczynę dotyczącą organizacji pracy, która czyni koniecznym przedłużenie okresu rozliczeniowego, a mianowicie kwestię, którą zajmuje się HSE, związaną z możliwością wpisania NCHD do rozkładu czasu pracy w sposób dostatecznie elastyczny, by zapewnić wywiązanie się przez nich w pełni z obowiązków spoczywających na nich z mocy prawa.
- 34 W kwestii tej należy zauważyć, że Komisja, przyznając, iż okres rozliczeniowy może zostać ustanowiony na 12 miesięcy zgodnie z art. 19 dyrektywy 2003/88, ogranicza się do przypomnienia przesłanek takiego przedłużenia, nie wyjaśniając w żaden sposób, dlaczego – wbrew twierdzeniom Irlandii – przesłanki te nie miałyby zostać spełnione w niniejszej sprawie.
- 35 W tej sytuacji Komisja nie wykazała w odniesieniu do art. 3 lit. b) układu zbiorowego istnienia praktyki niezgodnej z dyrektywą 2003/88. W konsekwencji zarzut drugi należy oddalić.

*W przedmiocie zarzutu trzeciego, dotyczącego naruszenia dyrektywy 2003/88 przez niektóre postanowienia art. 5 wzoru umowy o pracę*

- 36 Podnosząc zarzut trzeci, Komisja twierdzi, że niektóre postanowienia art. 5 wzoru umowy o pracę są niezgodne z dyrektywą 2003/88. I tak, po pierwsze, przywołuje ona art. 5 lit. a) wzoru umowy o pracę, zgodnie z którym podstawowy tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 39 godzin, a także art. 5 lit. e) i f) tego wzoru, który zabrania wymagania od NCHD świadczenia, w wymiarze przekraczającym 24 godziny bez przerwy, pracy wymagającej fizycznej obecności w zakładzie pracy i który przewiduje, że pracodawca czuwa nad tym, by – z wyjątkiem nadzwyczajnych okoliczności – NCHD nie pełnili dyżurów przez okres 24 godzin w więcej niż 1/5 przypadków. Zdaniem Komisji nic nie wskazuje na to, że lekarze mają prawo do minimalnego odpoczynku dobowego i minimalnego odpoczynku tygodniowego ustanowionych przez dyrektywę 2003/88, ani do równoważnego odpoczynku wyrównawczego.
- 37 Po drugie, Komisja przywołuje art. 5 lit. i) wzoru umowy o pracę, zgodnie z którym od NCHD można wymagać pracy w nadgodzinach (dyżur wymagający fizycznej obecności w zakładzie pracy) oprócz ich 39 godzin pracy, pełnienia dyżuru poza zakładem pracy i poza głównymi godzinami pracy lub nadgodzin określonych przez dyrektora służby klinicznej/pracodawcę i pracy poza godzinami wpisanymi do rozkładu czasu pracy w zależności od potrzeb służby, nawet jeśli pracodawca może korzystać z takiej możliwości tylko w drodze wyjątku. Zdaniem Komisji nie istnieje żaden wyraźny limit dla łącznego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

- 38 Komisja podkreśla, że dokonując transpozycji i wdrożenia dyrektywy, państwa członkowskie są zobowiązane do ustanowienia jasnych ram prawnych, aby jednostki mogły poznać przysługujące im prawa. W jej opinii art. 5 wzoru umowy o pracę nie przewiduje takich ram prawnych. Ponadto uważa ona, że stwierdzenie to znajduje potwierdzenie w art. 5 lit. m) wzoru umowy o pracę, zgodnie z którym „[p]raca w wymiarze wykraczającym poza ramy przewidziane w umowie nie jest dopuszczalna, jeżeli suma okresów pracy związanych z niniejszym zatrudnieniem oraz okresów pracy związanych z innym zatrudnieniem wykracza poza maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy zdefiniowany w [rozporządzeniu z 2004 r.]”. Zdaniem Komisji przepis ten wydaje się wskazywać, a contrario, że limity ustanowione w rozporządzeniu z 2004 r. nie mają zastosowania do wzoru umowy o pracę.
- 39 Irlandia twierdzi, że ochrona przewidziana przez rozporządzenie z 2004 r. i dyrektywę 2003/88, mimo iż nie została powtórzona we wzorze umowy o pracę, stanowi integralną część tej umowy, zgodnie z porozumieniem zawartym w dniu 22 stycznia 2010 r. W każdym razie ochrona ta jest wiążąca dla pracodawców NCHD na mocy rozporządzenia z 2004 r.
- 40 To państwo członkowskie uważa, że oparcie się przez Komisję na kilku wyrwanych z kontekstu postanowieniach art. 5 wzoru umowy o pracę nie bierze pod uwagę jasnych ram prawnych, w które wpisuje się ta umowa w ogólności, a jej postanowienia w szczególności. W odniesieniu do art. 5 lit. m) wzoru umowy o pracę Irlandia twierdzi, że przepis ten przewiduje wyraźną ochronę limitów czasu pracy w wymiarze określonym przez rozporządzenie z 2004 r.
- 41 W tym kontekście należy przypomnieć, że przepisy dokonujące transpozycji dyrektywy muszą pozwolić jednostkom na odniesienie się do jasnych, precyzyjnych i jednoznacznych ram prawnych (zob. podobnie wyrok Komisja/Irlandia, C-282/02, EU:C:2005:334, pkt 80).
- 42 W ramach rozpatrywanej skargi Komisja nie kwestionuje jednak transpozycji dyrektywy 2003/88 przez rozporządzenie z 2004 r. Odwołując się w szczególności do niektórych postanowień art. 5 wzoru umowy o pracę, ogranicza się ona do twierdzenia, że w praktyce rozporządzenie to nie jest stosowane.
- 43 Ponadto strony nie kwestionują faktu, że ramy prawne wynikające z ustawodawstwa dokonującego transpozycji dyrektywy 2003/88, a mianowicie rozporządzenie z 2004 r., są jasne i w każdym razie znajdują zastosowanie.
- 44 W tych okolicznościach, odwołując się do kilku wyrwanych z kontekstu postanowień art. 5 wzoru umowy o pracę, których dokładny zakres jest ponadto przedmiotem sporu między stronami, Komisja nie zdołała wykazać istnienia praktyki niezgodnej z dyrektywą 2003/88. W konsekwencji należy oddalić zarzut trzeci.

*W przedmiocie różnych raportów dotyczących ewolucji sytuacji oraz oświadczenia IMO*

- 45 Komisja odwołuje się również do różnych raportów dotyczących wdrożenia dyrektywy 2003/88, sporządzonych w latach 2013 i 2014 przez władze irlandzkie i zakomunikowanych Komisji, oraz do oświadczenia IMO, z których w jej przekonaniu wynika, że nawet jeśli nastąpił postęp w stosowaniu dyrektywy 2003/88, to Irlandia wciąż nie wywiązuje się w pełni ze zobowiązań ciężących na niej na mocy tej dyrektywy.
- 46 Irlandia przyznaje, że w praktyce osiągnięcie sytuacji pełnej zgodności z dyrektywą 2003/88 nie było we wszystkich przypadkach możliwe, lecz kwestionuje ona, jakoby wynikało to z uchybienia przez nią zobowiązaniu do przyjęcia środków niezbędnych do osiągnięcia takiej sytuacji. Podkreśla ona, że włożyła i wkłada stały i zharmonizowany wysiłek w celu osiągnięcia pełnej zgodności w praktyce i że kontynuuje stawianie czoła wszelkim przypadkom niezgodności, także za pośrednictwem kar pieniężnych.



- 47 Zdaniem tego państwa członkowskiego argument Komisji sprowadza się w istocie do twierdzenia, iż zwykły fakt, że uregulowanie dokonujące transpozycji dyrektywy 2003/88 nie jest przestrzegane we wszystkich przypadkach w praktyce, jest wystarczający dla uzasadnienia stwierdzenia uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego w zakresie obowiązków ciążących na nim na mocy prawa Unii.
- 48 W kwestii tej należy zauważyć, że Komisja nie precyzuje we wniesionej przez siebie skardze, czy odwołuje się ona do odnośnych raportów dotyczących ewolucji sytuacji oraz oświadczenia IMO jedynie jako do ilustracji problemów, do których miałyby doprowadzić podnoszone naruszenie dyrektywy 2003/88 wynikające z art. 3 lit. a) i b) układu zbiorowego i niektórych postanowień art. 5 wzoru umowy o pracę, czy też jako do samodzielnej wskazówki co do niestosowania w praktyce tejże dyrektywy.
- 49 W każdym razie dla wykazania, że Irlandia nie stosowała dyrektywy 2003/88, nie wystarczy, by Komisja odwoływała się do odnośnych raportów dotyczących ewolucji sytuacji oraz oświadczenia IMO. Jak wynika bowiem z orzecznictwa przywołanego w pkt 22 i 23 niniejszego wyroku, spoczywa na niej również obowiązek wykazania, bez możliwości opierania się na jakimkolwiek domniemaniu, że praktyka podnoszona jako niezgodna z dyrektywą może w ten czy inny sposób zostać przypisana Irlandii.
- 50 W niniejszym przypadku Komisja ogranicza się do wskazania w tej kwestii, że HSE stanowi emanację państwa. Nie tłumaczy ona jednak roli tej administracji, innej aniżeli podpisanie porozumienia, o którym mowa w pkt 14 niniejszego wyroku, którego załączniki stanowią układ zbiorowy i wzór umowy o pracę. Jak wynika z pkt 16–44 niniejszego wyroku, instytucja ta nie wykazała jednak, że te dwa dokumenty stanowią o istnieniu praktyki niezgodnej z dyrektywą 2003/88.
- 51 Z powyższych rozważań wynika, że Komisja nie wykazała w przypadku Irlandii istnienia praktyki niezgodnej z art. 3, 5, 6 i art. 17 ust. 2 i 5 dyrektywy 2003/88 w kontekście organizacji czasu pracy NCHD.
- 52 W konsekwencji skargę należy oddalić.

### **W przedmiocie kosztów**

- 53 Zgodnie z art. 138 § 1 regulaminu postępowania przed trybunałem kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ Irlandia wniosła o obciążenie kosztami postępowania Komisji, a ta ostatnia przegrała sprawę, należy obciążyć ją kosztami postępowania.

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

- 1) **Skarga zostaje oddalona.**
- 2) **Komisja Europejska zostaje obciążona kosztami postępowania.**

Podpisy