ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

zo 7. septembra 2006 *

Vo veci C-484/04,

ktorej predmetom je žaloba o nesplnenie povinnosti podľa článku 226 ES, podaná 23. novembra 2004,

Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: G. Rozet a N. Yerrell, splnomocnení zástupcovia, s adresou na doručovanie v Luxemburgu,

žalobkyňa,

proti

Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska, v zastúpení: pôvodne M. Bethell, neskôr E. O'Neill, splnomocnení zástupcovia, za právnej pomoci K. Smith, barrister,

žalovanému,

* Jazyk konania: angličtina.

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory A. Rosas, sudcovia S. von Bahr, A. Borg Barthet, U. Lõhmus a A. Ó Caoimh (spravodajca),

generálna advokátka: J. Kokott,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 26. januára 2006,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 9. marca 2006,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Svojou žalobou sa Komisia Európskych spoločenstiev domáha, aby Súdny dvor určil, že uplatnením odchýlky podľa článku 17 ods. 1 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197) zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000 (Ú. v. ES L 195, s. 41; Mim. vyd. 05/004, s. 27, ďalej len „smernica 93/104") na pracovníkov, ktorých časť pracovného času sa nemeria, alebo nie je vopred určená, alebo si ju môže určiť sám pracovník, a neprijatím opatrení nevyhnutných na zabezpečenie nárokov na denný

a týždenný odpočinok pracovníkov, si Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska nesplnilo povinnosti, ktoré mu vyplývajú z uvedeného článku 17 ods. 1 a z článku 249 ES.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

2 Smernica 93/104 podľa svojho článku 1 ods. 1 stanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre organizáciu pracovného času.

3 Články 3 a 5 v časti II uvedenej smernice upravujú minimálne doby denného a týždenného odpočinku pracovníkov. Členské štáty sú podľa nich povinné prijať opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci jedenásť po sebe nasledujúcich hodín v priebehu dvadsaťštyri hodín (článok 3) a za každé obdobie siedmich dní nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní dvadsaťštyri hodín plus jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3 (článok 5 prvý odsek).

4 Podľa článku 17 ods. 1 smernice 93/104:

„Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3, 4, 5, 6, 8 alebo 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušnej činnosti sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ich môžu určiť sami pracovníci...“

5 V súlade s článkom 18 ods. 1 písm. a) tej istej smernice sú členské štáty povinné prijať nevyhnutné zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia zabezpečujúce súlad s touto smernicou do 23. novembra 1996.

6 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381) nahradila od 2. augusta 2004 smernicu 93/104. Predmetom nesplnenia povinnosti, ktoré uvádza Komisia, je však smernica 93/104, ktorá sa uplatňovala ku dňu uplynutia lehoty stanovenej v odôvodnenom stanovisku.

Vnútroštátna právna úprava

7 Nariadenie o pracovnom čase z roku 1998 (Working Time Regulations 1998), v znení účinnom v roku 1999 (ďalej len „WTR") stanovuje v článku 10, ktorým sa preberá článok 3 smernice 93/104, že dospelý pracovník má v priebehu každých dvadsaťštyri hodín nárok na minimálny odpočinok trvajúci jedenásť po sebe nasledujúcich hodín.

8 Článok 11 WTR preberajúci článok 5 uvedenej smernice stanovuje, že s výnimkou ustanovení odseku 2 tohto článku má dospelý pracovník za každé obdobie siedmich dní nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní dvadsaťštyri hodín.

9 Článok 20 ods. 2 WTR znie takto:

„Ak sa časť pracovného času pracovníka meria alebo je vopred určená, alebo si ju nemôže určiť sám pracovník, ale vzhľadom na osobitnú povahu príslušnej činnosti môže pracovník bez nariadenia zamestnávateľa rovnako vykonať prácu, ktorej trvanie sa nemeria, alebo nie je vopred určené, alebo si ho môže určiť sám pracovník, článok 4 ods. 1 a 2 a článok 6 ods. 1, 2 a 7 sa uplatnia len na to trvanie jeho pracovného času, ktoré sa meria alebo je vopred určené, alebo si ho nemôže určiť sám pracovník."

10 Na účely prehľadnosti WTR pre zamestnávateľov a pracovníkov Department of Trade and Industry (ministerstvo obchodu a priemyslu) vydalo pokyny obsahujúce súbor usmernení, ktoré sa týkajú rôznych ustanovení predmetného nariadenia (ďalej len „usmernenia").

11 Podľa niektorých odsekov častí 5 a 6 usmernení „zamestnávatelia musia zabezpečiť, aby pracovníci mali nárok na odpočinok, ale nie sú povinní dbať o to, aby ho zamestnanci skutočne vyčerpali".

Konanie pred podaním žaloby

12 Dňa 21. marca 2002 Komisia podľa článku 226 ES zaslala Spojenému kráľovstvu výzvu, v ktorej mu vytýkala nesprávne prebratie článkov 3, 5, 8 a 17 ods. 1 smernice 93/104. Orgány Spojeného kráľovstva odpovedali listom z 31. mája 2002.

13 Pokladajúc túto odpoveď za nedostatočnú, Komisia 2. mája 2003 zaslala Spojenému kráľovstvu odôvodnené stanovisko, v ktorom ho vyzvala na prijatie opatrení nevyhnutných na splnenie povinností vyplývajúcich mu zo smernice 93/104 v lehote dvoch mesiacov odo dňa doručenia uvedeného odôvodneného stanoviska.

14 Listom z 30. júna 2003 orgány tohto členského štátu v odpovedi na odôvodnené stanovisko uviedli, že zmena týkajúca sa výpočtu hodín nočnej práce podľa článku 8 smernice 93/104 bola uverejnená, zdôrazňujúc najmä skutočnosť, že vnútroštátne opatrenia, ktorými sa preberá smernica vrátane usmernení týkajúcich sa článku 17 ods. 1, 3 a 5 tejto smernice boli s uvedenou smernicou v súlade.

15 Za týchto okolností sa Komisia rozhodla podať túto žalobu.

O žalobe

O prvom žalobnom dôvode týkajúcom sa odchýlky stanovenej v článku 17 ods. 1 smernice 93/104

16 Vo svojom prvom žalobnom dôvode Komisia tvrdí, že článok 20 ods. 2 WTR prekračuje rámec odchýlky stanovenej v článku 17 ods. 1 smernice 93/104. Takáto

odchýlka by sa podľa Komisie totiž uplatnila len na pracovníkov, ktorých celkový pracovný čas sa nemeria, alebo nie je vopred určený, alebo si ho môžu určiť sami pracovníci. Komisia však konštatuje, že WTR stanovuje v prípadoch, kde iba časť pracovného času sa meria, je vopred určená alebo si ju môže určiť sám pracovník, že ustanovenia týkajúce sa týždenného pracovného času a nočnej práce sa uplatnia len na časť pracovného času, ktorá sa meria, je vopred určená alebo si ju nemôže určiť sám pracovník.

17 Spojené kráľovstvo uvádza vo svojom vyjadrení k žalobe, že tento žalobný dôvod už nenamieta a zaväzuje sa zrušiť sporné ustanovenie WTR. Na pojednávaní Spojené kráľovstvo uviedlo, že nariadenie, ktorým sa mení článok 20 ods. 2 WTR, nadobudne účinnosť 6. apríla 2006.

18 Vo svojej replike Komisia tvrdí, že Spojené kráľovstvo ešte neprijalo opatrenia nevyhnutné na zosúladenie vnútroštátnej právnej úpravy s článkom 17 ods. 1 smernice 93/104, a preto predmet jej žaloby zostáva nezmenený.

19 Je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry sa má existencia nesplnenia povinnosti posudzovať vo vzťahu ku konkrétnemu členskému štátu ku dňu uplynutia lehoty stanovenej v odôvodnenom stanovisku a že Súdny dvor nemôže brať do úvahy neskoršie zmeny (pozri najmä rozsudky z 18. novembra 2004, Komisia/Grécko, C-420/02, Zb. s. I-11175, bod 23, a zo 14. júla 2005, Komisia/Nemecko, C-433/03, Zb. s. I-6985, bod 32).

20 Pokiaľ ide o rozsah odchýlky stanovenej článkom 17 ods. 1 smernice 93/104, vyplýva zo samotného znenia tohto ustanovenia, ako to správne uviedla Komisia, že predmetná odchýlka sa uplatní len na pracovníkov, ktorých celkový pracovný čas sa nemeria, alebo nie je vopred určený, alebo si ho môžu určiť sami pracovníci vzhľadom na povahu vykonávanej činnosti.

21 V prejednávanej veci je zrejmé, že Spojené kráľovstvo neprijalo opatrenia nevyhnutné na dosiahnutie súladu s uvedenou smernicou ku dňu uplynutia lehoty stanovenej v odôvodnenom stanovisku, a preto je potrebné považovať prvý žalobný dôvod Komisie za dôvodný.

O druhom žalobnom dôvode týkajúcom sa usmernení a dôb odpočinku stanovených článkami 3 a 5 smernice 93/104

O prípustnosti

22 Spojené kráľovstvo sa domnieva, že druhý žalobný dôvod Komisie má byť zamietnutý ako neprípustný. Na jednej strane uvádza, že Komisia v odôvodnenom stanovisku obmedzila svoje výhrady výlučne na usmernenia, kým žaloba takéto obmedzenie neobsahuje, keďže sa týka neprijatia opatrení vhodných na zabezpečenie úplného a efektívneho prebratia smernice 93/104, čím prekračuje rozsah odôvodneného stanoviska.

23 Na druhej strane Spojené kráľovstvo považuje namietané porušenie všeobecnej povinnosti, ktorá vyplýva členským štátom z článku 249 tretieho odseku ES za nedostatočné tvrdenie v prípade, kde malo byť namietané nesprávne prebratie smernice. Komisii teda prináleží jasne a podrobne určiť každú oblasť, v ktorej opatrenia prijaté členským štátom nepostačujú na zabezpečenie správneho prebratia predmetnej smernice.

24 V tomto ohľade je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry je účelom konania pred podaním žaloby dať členskému štátu príležitosť, aby jednak splnil svoje povinnosti, ktoré mu vyplývajú z práva Spoločenstva, a jednak aby sa mohol účinne brániť proti výhradám vzneseným Komisiou (pozri najmä rozsudky z 10. mája 2001, Komisia/Holandsko, C-152/98, Zb. s. I-3463, bod 23, a z 10. novembra 2005, Komisia/Rakúsko, C-29/04, Zb. s. I-9705, bod 25).

25 Z toho po prvé vyplýva, že predmet žaloby podanej podľa článku 226 ES je vymedzený konaním pred podaním žaloby, upraveným v uvedenom ustanovení, a preto sa žaloba musí zakladať na rovnakých výhradách ako odôvodnené stanovisko (pozri najmä rozsudok Komisia/Rakúsko, už citovaný, bod 26). Táto požiadavka však nemôže viesť až k vyžadovaniu úplnej zhody medzi znením výhrad vo výroku odôvodneného stanoviska a žalobnými návrhmi, pokiaľ sa predmet konania, ako je uvedený v odôvodnenom stanovisku, nerozšíril alebo nezmenil (pozri rozsudok zo 7. júla 2005, Komisia/Rakúsko, C-147/03, Zb. s. I-5969, bod 24).

26 Po druhé, odôvodnené stanovisko musí obsahovať koherentný a podrobný výklad dôvodov, ktoré viedli Komisiu k presvedčeniu, že si dotknutý členský štát nesplnil niektorú z povinností, ktoré mu vyplývajú z práva Spoločenstva (pozri najmä

rozsudky z 15. januára 2002, Komisia/Taliansko, C-439/99, Zb. s. I-305, bod 12, a z 10. novembra 2005, Komisia/Rakúsko, už citovaný, bod 27).

27 V tomto prípade jasne vyplýva tak z odôvodneného stanoviska, ako aj zo žaloby podanej Komisiou, že druhý žalobný dôvod sa týka udržania formou usmernení výslovného príkazu adresovaného zamestnávateľom, podľa ktorého títo zamestnávatelia nie sú povinní dbať o to, aby pracovníci čas na odpočinok skutočne vyčerpali. Za týchto okolností sa Komisia domnieva, že Spojené kráľovstvo neprijalo všetky opatrenia potrebné na to, aby bol dosiahnutý účel smernice 93/104.

28 Predmet žaloby, ktorý bol jasne vymedzený, sa počas konania nezmenil a prvá námietka neprípustnosti vznesená Spojeným kráľovstvom musí byť preto odmietnutá.

29 Pokiaľ ide o tvrdenie Spojeného kráľovstva založené na tom, že dovolávanie sa článku 249 tretieho odseku ES nepostačuje na preukázanie existencie nesprávneho prebratia smernice 93/104, je potrebné pripomenúť, že druhý žalobný dôvod Komisie sa netýka nesprávneho prebratia samotných článkov 3 a 5 uvedenej smernice, ale skôr vnútroštátnych opatrení existujúcich vo forme usmernení, ktoré môžu podnecovať konanie v rozpore s ustanoveniami tejto smernice vzťahujúcimi sa na nárok na denný a týždenný odpočinok pracovníkov, keďže takýto žalobný dôvod zjavne vyplýva zo znenia odôvodneného stanoviska a žaloby.

30 V tomto prípade vyplýva tak z konania pred podaním žaloby, ako aj z konania na Súdnom dvore, že Spojené kráľovstvo mohlo v plnom rozsahu uviesť svoje tvrdenia

na obranu proti žalobným dôvodom predloženým Komisiou v tomto bode, ktoré boli uvedené dostatočne podrobne, aby tento členský štát mohol na ne primerane odpovedať. Skutočnosť, že sa Komisia rozhodla založiť svoj druhý žalobný dôvod len na článku 249 treťom odseku ES a nie na článkoch 3 a 5 smernice 93/104, ako ustanoveniach nepriamo spochybnených, ktorých formálne prebratie do WTR ale nie je samo osebe predmetom žaloby podanej Komisiou, nemôže za týchto okolností viesť k neprípustnosti druhého žalobného dôvodu Komisie.

31 Druhá námietka neprípustnosti vznesená Spojeným kráľovstvom musí byť preto odmietnutá a za týchto podmienok druhý žalobný dôvod Komisie musí byť vyhlásený za prípustný.

O veci samej

32 Komisia sa domnieva, že usmernenia schvaľujú a podnecujú neplnenie povinností podľa smernice 93/104. Zamestnávatelia sú informovaní, že nie sú povinní dbať o to, aby zamestnanci požiadali a skutočne vyčerpali doby odpočinku, na ktoré majú nárok, ale ich povinnosťou je počínať si tak, aby pracovníkom, ktorí si želajú vyčerpať doby odpočinku, v tom nebolo zabránené. Komisia uvádza, že tento výslovný príkaz adresovaný zamestnávateľom prostredníctvom usmernení ich odrádza od dohliadania na to, aby pracovníci vyčerpali minimálny denný a týždenný odpočinok stanovený predmetnou smernicou.

33 Spojené kráľovstvo uvádza, že usmernenia v žiadnom prípade nepodnecujú nedodržiavanie vnútroštátnych predpisov, ktorými sa preberá smernica, ale ukladajú zamestnávateľom povinnosť konať tak, aby pracovníci mohli vyčerpať doby odpočinku, na ktoré majú nárok, uznávajúc zrejmé hranice zodpovednosti zamestnávateľov v tomto ohľade. Zamestnávatelia nesmú konať spôsobom, ktorý by zabraňoval pracovníkom v odpočinku, na ktorý majú nárok, napríklad ukladaním pracovných povinností nezlučiteľných s takýmto odpočinkom.

34 Spojené kráľovstvo tvrdí, že výklad smernice 93/104, podľa ktorého smernica vyžaduje nielen to, aby zamestnávatelia umožnili pracovníkom vyčerpať stanovené doby odpočinku, ale tiež zaväzuje pracovníkov, aby tento odpočinok využili, nevyplýva zo žiadnej jazykovej verzie predmetnej smernice, je neuskutočniteľný a zavádzajúci vzhľadom na neurčitý rozsah opatrení, ktoré zamestnávatelia musia prijať a okolnosti, za ktorých je možné považovať odpočinok za vhodne využitý.

35 Pokiaľ ide o účel smernice 93/104, je potrebné pripomenúť, že ako vyplýva z článku 118a Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES), ktorý je právnym základom tejto smernice, z prvého, štvrtého, siedmeho a ôsmeho odôvodnenia uvedenej smernice, z Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatej na zasadnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989, zmieňovanej v článku 136 ES a ktorej bod 8 a prvý odsek bodu 19 sú uvedené vo štvrtom odôvodnení smernice, ako aj zo samotného znenia článku 1 ods. 1 uvedenej smernice, jej cieľom je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom zbližovania vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa najmä dĺžky pracovného času (pozri najmä rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 37, a z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, Zb. s. I-10253, bod 40).

36 V zmysle tých istých ustanovení cieľom harmonizácie predpisov týkajúcich sa organizácie pracovného času na úrovni Spoločenstva je dokonalejšia ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom stanovenia minimálnej doby denného a týždenného odpočinku, ako aj prestávok v práci, ako aj stanovením maximálneho týždenného pracovného času 48 hodín pre priemernú dĺžku pracovného týždňa, pričom v prípade tejto maximálnej hranice je výslovne spresnené, že sa do nej započítavajú aj nadčasy (pozri rozsudky BECTU, už citovaný, bod 38, a Dellas a i., už citovaný, bod 41).

37 Podľa ustanovení článkov 3 a 5 smernice 93/104 sú členské štáty povinné prijať opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci jedenásť po sebe nasledujúcich hodín v priebehu dvadsaťštyri hodín a za každé obdobie siedmich dní nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní dvadsaťštyri hodín plus jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3. Tieto ustanovenia ukladajú členským štátom povinnosti dosiahnutia výsledku, ktorý je jasný a určitý, pokiaľ ide o využitie nárokov na odpočinok.

38 Okrem toho, so zreteľom na znenie smernice 93/104, ako aj na jej účel a systém, rôzne požiadavky, ktoré stanovuje pre maximálny pracovný čas a minimálny čas odpočinku, predstavujú mimoriadne dôležité pravidlá sociálneho práva Spoločenstva, ktoré sa musia vzťahovať na každého pracovníka, čo je minimálnou požiadavkou nutnou na zabezpečenie ochrany jeho bezpečnosti a zdravia (pozri rozsudky BECTU, už citovaný, body 43 a 47; z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 100, ako aj Dellas a i., už citovaný, bod 49).

39 Zo samotného znenia článkov 3 a 5 smernice 93/104, ako aj z jej ôsmeho odôvodnenia, podľa ktorého musia mať pracovníci nárok na minimálne doby

odpočinku, z účelu tejto smernice uvedeného v bodoch 35 až 38 tohto rozsudku a zo systému, ktorý zaviedla smernica 93/104, preto vyplýva, že pracovníci musia mať nárok na doby denného a týždenného odpočinku stanovené touto smernicou.

40 Je totiž dôležité, aby potrebný účinok práv priznaných pracovníkom smernicou 93/104 bol zabezpečený v plnom rozsahu, čo nevyhnutne prináša so sebou povinnosť členských štátov zaručiť dodržanie všetkých minimálnych požiadaviek stanovených smernicou, vrátane nároku na skutočný odpočinok (rozsudok Dellas a i., už citovaný, bod 53). Tento výklad je ako jediný v súlade s účelom uvedenej smernice, ktorým je zabezpečiť účinnú bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov skutočným poskytnutím minimálnych dôb odpočinku, na ktoré majú títo pracovníci nárok (pozri rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, Zb. s. I-8389, bod 70).

41 Ako Súdny dvor už rozhodol, s ohľadom na základný účel smernice 93/104, ktorým je účinná ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom vhodných dôb odpočinku, ktoré majú umožniť dotknutým osobám zotaviť sa z únavy spôsobenej prácou a tiež pôsobiť preventívne proti narušeniu bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, ktoré môže spôsobiť nahromadenie období práce bez nevyhnutného odpočinku (rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 92).

42 Členský štát, ktorý pri prebratí smernice 93/104 do vnútroštátneho práva stanoví pre pracovníkov nároky na odpočinok a ktorý v usmerneniach adresovaných zamestnávateľom a pracovníkom v súvislosti s uplatnením týchto nárokov stanoví, že zamestnávateľ nie je povinný dbať o to, aby pracovníci skutočne využili tieto nároky, nezabezpečuje dodržiavanie minimálnych požiadaviek stanovených v článkoch 3 a 5 predmetnej smernice a ani jej základného účelu.

43 Ako správne uviedla generálna advokátka v bode 67 svojich návrhov a Komisia okrem iného uznala na pojednávaní, dodržiavanie povinností stanovených smernicou 93/104 nemôže vo všeobecnosti viesť až k donúteniu zamestnávateľa, aby uložil pracovníkom skutočne vyčerpať doby odpočinku, na ktoré majú nárok. Zodpovednosť zamestnávateľa s ohľadom na dodržiavanie dôb odpočinku stanovených touto smernicou nemôže byť totiž neobmedzená.

44 V prejednávanom prípade však usmernenia tým, že obmedzujú povinnosti zamestnávateľov v súvislosti s nárokom pracovníkov na skutočné čerpanie minimálnych dôb odpočinku stanovených v článkoch 3 a 5 smernice 93/104 a najmä tým, že dávajú najavo, že zamestnávatelia síce nemôžu zabrániť tomu, aby si pracovníci vyčerpali tieto doby odpočinku, ale nie sú povinní dbať o to, aby pracovníci skutočne využili tento nárok, zjavne môžu zbaviť nároky stanovené v článkoch 3 a 5 uvedenej smernice ich opodstatnenia a nie sú v súlade s jej účelom, podľa ktorého sú minimálne doby odpočinku nevyhnutné na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov (pozri v tomto zmysle rozsudok BECTU, už citovaný, bod 49).

45 Pokiaľ ide o tvrdenie Spojeného kráľovstva, podľa ktorého zo samotného znenia smernice 93/104 vyplýva jasný rozdiel medzi článkami 3, 4, 5 a 7 tejto smernice, ktoré sa týkajú osobitných nárokov pracovníka a vyjadrujú iba možnosť, a článkami 6 a 8 tej istej smernice, ktoré jasne ukladajú povinnosť dosiahnutia určitého výsledku, pokiaľ ide o obmedzenie pracovného času, je postačujúce uviesť, že tento výklad nie je podporený ani rôznymi jazykovými verziami predmetnej smernice a ani judikatúrou Súdneho dvora týkajúcou sa tejto smernice, jej účelu a charakteru nárokov na odpočinok, ktoré priznáva.

46 Pokiaľ ide o článok 7 ods. 1 smernice 93/104, ktorý v rovnakom znení ako články 3 a 5 tejto smernice stanovuje, že členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude „mať nárok" na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej 4 týždňov, Súdny dvor rovnako v bode 44 už citovaného rozsudku BECTU rozhodol, že podľa tohto ustanovenia musí mať pracovník nárok na efektívny odpočinok v záujme účinnej bezpečnosti a ochrany zdravia.

47 So zreteľom na predchádzajúce úvahy je potrebné uviesť, že uplatnením odchýlky podľa článku 17 ods. 1 smernice 93/104 na pracovníkov, ktorých časť pracovného času sa nemeria, alebo nie je vopred určená, alebo si ju môže určiť sám pracovník, a neprijatím opatrení nevyhnutných na zabezpečenie nárokov na denný a týždenný odpočinok pracovníkov, si Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska nesplnilo povinnosti, ktoré mu vyplývajú z článku 17 ods. 1, článkov 3 a 5 tejto smernice.

O trovách

48 Podľa článku 69 ods. 2 rokovacieho poriadku účastník konania, ktorý vo veci nemal úspech, je povinný nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté. Keďže Komisia navrhla zaviazať Spojené kráľovstvo na náhradu trov konania a Spojené kráľovstvo nemalo úspech vo svojich dôvodoch, je opodstatnené zaviazať ho na náhradu trov konania.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol a vyhlásil:

1. **Uplatnením odchýlky podľa článku 17 ods. 1 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000 na pracovníkov, ktorých časť pracovného času sa nemeria, alebo nie je vopred určená, alebo si ju môže určiť sám pracovník, a neprijatím opatrení nevyhnutných na zabezpečenie nárokov na denný a týždenný odpočinok pracovníkov, si Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska nesplnilo povinnosti, ktoré mu vyplývajú z článku 17 ods. 1, článkov 3 a 5 tejto smernice.**

2. **Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska je povinné nahradiť trovy konania.**

Podpisy