Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
GIOVANNIEGO PITRUZZELLI
przedstawiona w dniu 28 lutego 2019 r.[1]

Sprawa C-254/18

Syndicat des cadres de la sécurité intérieure
przeciwko
Premier ministre,
Ministre de l'Intérieur,
Ministre de l'Action et des Comptes publics

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Conseil d'État (radę stanu, Francja)]

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 6 lit. b) i art. 16 – Maksymalny tygodniowy czas pracy – Odstępstwo – Artykuł 17 ust. 2 i 3 oraz art. 19 akapit pierwszy – Funkcjonariusze policji – Okres rozliczeniowy – Charakter ruchomy lub stały – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników

1. Czy „okres rozliczeniowy", który zgodnie z dyrektywą 2003/88/WE[2] państwa członkowskie mogą ustanowić w celu obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego czasu pracy, należy rozumieć jako dotyczący okresu „ruchomego", to znaczy okresu, którego początek przesuwa się wraz z upływem czasu, czy też może on również zostać określony w sposób „stały" w tym znaczeniu, że wspomniany okres może rozpoczynać się i kończyć w konkretnym dniu kalendarzowym?

2. Takie jest zasadniczo pytanie, na które Trybunał będzie musiał odpowiedzieć w niniejszej sprawie odnoszącej się do wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożonego przez Conseil d'État (radę stanu, Francja) dotyczącego wykładni kilku przepisów dyrektywy 2003/88.

3. Kwestia ta pojawiła się w ramach postępowania wszczętego przez Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (zwany dalej „SCSI"), związek zawodowy oficerów policji, który zwraca się do Conseil d'État (rady stanu) o stwierdzenie nieważności dekretu zmieniającego przepisy w sprawie odstępstw od minimalnych gwarancji czasu pracy i odpoczynku mających zastosowanie do funkcjonariuszy policji francuskiej. SCSI podnosi, że wspomniany dekret narusza przepisy dyrektywy 2003/88 w zakresie, w jakim przewiduje „stały" okres rozliczeniowy przy obliczaniu przeciętnego maksymalnego tygodniowego czasu pracy.

1 Język oryginału: francuski.

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

4. Wybór okresu rozliczeniowego określonego w sposób „ruchomy” lub „stały” ma rzeczywiście pewien wpływ na zasady ustalania maksymalnego tygodniowego czasu pracy przewidzianego przez przepisy dyrektywy 2003/88. Zastosowanie „ruchomego” okresu rozliczeniowego gwarantuje bowiem trwałe przestrzeganie przeciętnego maksymalnego tygodniowego czasu pracy, podczas gdy zastosowanie „stałego” okresu rozliczeniowego usztywnia okres, który należy uwzględnić przy rozliczaniu godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika.

5. W niniejszej sprawie do Trybunału zwrócono się zatem o określenie zakresu pojęcia „okresu rozliczeniowego” dla celów obliczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w dyrektywie 2003/88, w świetle zasadniczego celu tej dyrektywy, czyli ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

I. Ramy prawne

A. Prawo Unii

6. Artykuł 6 dyrektywy 2003/88, 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:

[…]

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

7. Artykuł 16 dyrektywy 2003/88 dotyczący okresów rozliczeniowych ma następujące brzmienie:

„Państwa członkowskie mogą ustanowić:

[…]

b) w celu stosowania art. 6 (maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy), okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy.

[…]”.

8. Artykuł 17 ust. 2 i 3 tej dyrektywy przewiduje między innymi następujące odstępstwa:

„2. Odstępstwa przewidziane w ust. 3, 4 oraz 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 wyrównawczego odpoczynku lub że w wyjątkowych przypadkach, w których nie jest możliwe z powodów obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku, zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę.

3. Zgodnie z ust. 2 niniejszego artykułu można stosować odstępstwa od art. […] 16:

[…]

b) w przypadku działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, w szczególności strażników, dozorców lub firm ochroniarskich;

c) w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji […];

[…]".

9. Artykuł 19 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Ograniczenia odstępstw od okresów rozliczeniowych", stanowi:

„Prawo wyboru odstępstwa od art. 16 lit. b), przewidziane w art. 17 ust. 3 […], nie może skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego sześć miesięcy.

[…]".

B. Prawo francuskie

10. Jeśli chodzi o czas pracy w państwowej służbie publicznej i w wymiarze sprawiedliwości w ujęciu ogólnym, w prawie francuskim „tygodniowy wymiar rzeczywistego świadczenia pracy wraz z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin w tym samym tygodniu ani 44 godzin przeciętnie w każdym okresie 12 następujących po sobie tygodni" (art. 3 sekcja I dekretu 2000-815) [3]. Odstępstwo od tej zasady może zostać wprowadzone – między innymi w przypadku gdy sam cel danej służby wymaga stałej obecności, w szczególności w przypadku ochrony osób i mienia – jedynie w drodze dekretu Conseil d'État (rady stanu), wydanego po zasięgnięciu opinii niektórych comités administratifs (komitetów administracyjnych) oraz Conseil supérieur de la fonction publique (najwyższej rady administracji państwowej), który określa kompensaty przyznane zainteresowanym kategoriom pracowników [art. 3 sekcja II lit. a) dekretu 2000-815].

11. Odstępstwa od minimalnych gwarancji czasu pracy i odpoczynku mające zastosowanie do funkcjonariuszy policji reguluje dekret 2002-1279 z dnia 23 października 2002 r. Artykuł 1 tego dekretu został zmieniony dekretem 2017-109 z dnia 30 stycznia 2017 r. (zwanym dalej „dekretem 2017-109"). Zmieniona wersja tego przepisu brzmi następująco:

„Na potrzeby organizacji pracy funkcjonariuszy czynnych w służbach policji wprowadza się odstępstwa od minimalnych gwarancji, o których mowa w art. 3 sekcja I ww. dekretu z dnia 25 sierpnia 2000 r., jeżeli wymagają tego powierzone im zadania z zakresu bezpieczeństwa publicznego i spokoju publicznego, policji kryminalnej oraz wywiadu i informacji.

Odstępstwo to musi jednak spełniać następujące warunki:

1) Tygodniowy mierzony wymiar czasu pracy wraz z godzinami nadliczbowymi w każdym siedmiodniowym okresie nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w okresie jednego półrocza kalendarzowego;

[…]".

3 Décret du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature (dekret 2000-815 z dnia 25 sierpnia 2000 r. w sprawie organizacji i skrócenia czasu pracy w państwowej służbie publicznej i wymiarze sprawiedliwości, zwany dalej „dekretem 2000-815").

II. Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

12. W dniu 28 marca 2017 r. SCSI wniósł skargę do Conseil d'État (rady stanu), domagając się stwierdzenia nieważności art. 1 dekretu 2017-109. SCSI twierdzi między innymi, że przyjmując w celu obliczenia przeciętnego tygodniowego czasu pracy stały okres rozliczeniowy wyrażony w półroczach kalendarzowych, nie zaś nieokreślony okres sześciu miesięcy wyrażony w sposób ruchomy, wspomniany artykuł narusza przepisy dyrektywy 2003/88.

13. Sąd odsyłający zastanawia się, czy art. 6 w związku z art. 16 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że narzucają one okres rozliczeniowy określony w sposób ruchomy, czy też w ten sposób, że pozostawiają państwom członkowskim swobodę nadania mu charakteru ruchomego lub stałego.

14. Sąd odsyłający zastanawia się również, czy w sytuacji gdyby możliwy był tylko ruchomy okres rozliczeniowy, wspomniany okres powinien zachować swój ruchomy charakter, w przypadku gdy zostanie wydłużony do sześciu miesięcy na mocy odstępstwa przewidzianego w art. 17 ust. 3 lit. b) dyrektywy 2003/88.

15. W tych okolicznościach Conseil d'État (rada stanu) postanowiła zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 6 i 16 [dyrektywy 2003/88] należy interpretować w ten sposób, że narzucają one okres rozliczeniowy określony w sposób ruchomy, czy też w ten sposób, że pozostawiają państwom członkowskim swobodę nadania mu charakteru ruchomego lub stałego?

2) W sytuacji gdyby przepisy te należało interpretować w ten sposób, że narzucają one ruchomy okres rozliczeniowy, czy przewidziana w art. 17 możliwość wprowadzenia odstępstwa od art. 16 lit. b) może dotyczyć nie tylko długości okresu rozliczeniowego, ale także jego ruchomego charakteru?".

III. Analiza prawna

A. Uwagi wstępne

16. Pytania prejudycjalne przedstawione przez sąd odsyłający w niniejszej sprawie dotyczą pojęcia „okresu rozliczeniowego", który państwa członkowskie mogą przewidzieć w celu stosowania przepisów dyrektywy 2003/88 dotyczącej maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

17. Jeśli chodzi o maksymalny wymiar przeciętnego tygodniowego czasu pracy, tytułem wstępu należy wskazać, że dyrektywa 2003/88 przewiduje dwa systemy: system zwykły i system odstępstw.

18. Konkretnie rzecz ujmując, w ramach systemu zwykłego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy został określony w art. 6 lit. b) i art. 16 lit. b) dyrektywy 2003/88. I tak, zgodnie z pierwszym z tych przepisów przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin. Zgodnie z drugim z wymienionych przepisów do celów obliczenia wspomnianego maksymalnego wymiaru przeciętnego tygodniowego czasu pracy państwa członkowskie mogą ustanowić okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy.

19. Jednak dyrektywa 2003/88 zawiera również przepisy dające państwom członkowskim możliwość wprowadzenia odstępstw od systemu zwykłego regulującego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy. I tak, zgodnie z art. 17 ust. 3 lit. b) i c) dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie mogą stosować odstępstwa od art. 16 tej dyrektywy w przypadku „działań w zakresie bezpieczeństwa oraz nadzoru, wymagających stałej obecności w celu ochrony mienia oraz osób, w szczególności

strażników, dozorców lub firm ochroniarskich" oraz „w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji". Jednakże zgodnie z art. 19 akapit pierwszy tej dyrektywy wspomniana możliwość „nie może skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego sześć miesięcy".

20. Dekret 2017-109, którego dotyczy żądanie stwierdzenia nieważności w postępowaniu głównym, odnosi się do odstępstwa od systemu zwykłego dotyczącego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy urzędników państwowych, a w szczególności odstępstwa mającego zastosowanie do czynnych funkcjonariuszy policji. Z akt sprawy znajdujących się w posiadaniu Trybunału oraz z tego, co potwierdziły na rozprawie poszczególne strony, które przedstawiły uwagi przed Trybunałem, wynika, że przyjmując wspomniany dekret, Republika Francuska skorzystała z przyznanej w art. 17 ust. 3 dyrektywy 2003/88 możliwości zastosowania odstępstwa od systemu zwykłego w zakresie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

21. Z powyższego wynika, że przywołane w pkt 19 powyżej przepisy dyrektywy 2003/88, które przewidują możliwość zastosowania odstępstwa od systemu zwykłego w zakresie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, są istotne dla niniejszej sprawy [4].

22. Ponadto należy stwierdzić, że przepisy dyrektywy 2003/88 dotyczące zarówno systemu zwykłego, jak i systemu odstępstw w zakresie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy posługują się tym samym pojęciem „okresu rozliczeniowego" w art. 16 lit. b) i w art. 19 akapit pierwszy tego aktu.

23. W tych okolicznościach należy uznać, że pojęcie „okresu rozliczeniowego" dla celów obliczenia przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy stanowi *jednolite* pojęcie w ramach dyrektywy 2003/88, które w tym zakresie ma to samo znaczenie i należy je interpretować w ten sam sposób.

24. Poza tym, ponieważ wspomniane przepisy dyrektywy 2003/88 nie zawierają żadnego odesłania do prawa krajowego państw członkowskich, pojęcie to należy również uznać za *autonomiczne* pojęcie prawa Unii podlegające na jej terytorium jednolitej wykładni, niezależnie od kwalifikacji stosowanych w państwach członkowskich [5].

25. W tych okolicznościach pragnę jednak zaznaczyć, że sposób sformułowania obu pytań prejudycjalnych przedłożonych przez Conseil d'État (radę stanu) wskazuje na to, iż zakładają one możliwość rozróżnienia wykładni pojęcia „okresu rozliczeniowego" w zależności od tego, czy do danej sytuacji będzie miał zastosowanie system zwykły, czy system odstępstw w zakresie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy [6].

26. Jednakże w świetle jednolitego charakteru pojęcia „okresu rozliczeniowego" dla celów obliczenia przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy należy uznać, że celem obu tych pytań jest w rzeczywistości wykładnia tego samego pojęcia, a zatem należy je rozpatrywać łącznie.

27. W tych okolicznościach uważam, że należy uznać, iż w obu tych pytaniach prejudycjalnych sąd odsyłający zasadniczo przedkłada Trybunałowi zagadnienie, czy wykładni odpowiednich przepisów dyrektywy 2003/88, o których mowa w pkt 18 i 19 powyżej, należy dokonywać w ten sposób, że – czy to w ramach systemu zwykłego, czy systemu odstępstw w zakresie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy – państwa członkowskie powinny określić okres rozliczeniowy podlegający zastosowaniu w celu obliczania tego wymiaru w sposób „ruchomy", czy też mają one możliwość określenia tego okresu w sposób „stały".

4 Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 35, 36).

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

6 Drugie pytanie prejudycjalne dopuszcza bowiem możliwość, by pojęcie „okresu rozliczeniowego" stosowane w ramach systemu odstępstw miało charakter stały, w przypadku gdyby pojęcie stosowane w systemie zwykłym musiało mieć charakter ruchomy.

28. W tym względzie strony biorące udział w postępowaniu przed Trybunałem reprezentowały zasadniczo dwa stanowiska.

29. Zarówno Komisja Europejska i rząd francuski z jednej strony, jak i SCSI z drugiej strony uważają, że przepisy dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że pozostawiają one państwom członkowskim decyzję o przyznaniu charakteru stałego lub ruchomego okresowi rozliczeniowemu stosowanemu w celu obliczania tygodniowego wymiaru czasu pracy.

30. Jednak w odróżnieniu od Komisji i rządu francuskiego SCSI uważa, że jeżeli państwo członkowskie skorzysta z możliwości zastosowania odstępstwa od systemu zwykłego poprzez ustanowienie zgodnie z art. 19 dyrektywy 2003/88 okresu rozliczeniowego wynoszącego sześć miesięcy, to w takim wypadku stosowany może być jedynie okres rozliczeniowy o charakterze ruchomym.

31. W celu udzielenia odpowiedzi na pytanie przedstawione przez sąd odsyłający uważam za stosowne przeanalizowanie w pierwszej kolejności systematyki dyrektywy 2003/88, w którą wpisuje się pojęcie „okresu rozliczeniowego", w świetle zasad wynikających z dorobku orzeczniczego Trybunału w tej dziedzinie. Następnie w oparciu o tę analizę będzie możliwe przedstawienie wykładni tego pojęcia.

B. Dyrektywa 2003/88 w orzecznictwie Trybunału

32. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem 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[7].

33. Ta harmonizacja na szczeblu wspólnotowym w zakresie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zagwarantowanie im odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego i tygodniowego, jak również odpowiednich przerw w pracy, oraz poprzez ustalenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy[8].

34. Takie właśnie uregulowanie w zakresie ustalenia maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy przewidują przytoczone w pkt 18 i 19 powyżej przepisy dyrektywy 2003/88. Prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy zostało ponadto uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

35. W tym względzie Trybunał wskazał, że maksymalny średni wymiar 48 godzin pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, w celu przestrzegania którego państwa członkowskie są zobowiązane zgodnie z art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 podjąć niezbędne środki, opiera się na potrzebie zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników[9].

36. Trybunał wyjaśnił również, że ten maksymalny pułap tygodniowego czasu pracy znajduje się wśród wymagań dyrektywy 2003/88 stanowiących zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnym znaczeniu, z której powinien móc skorzystać każdy pracownik, gdyż jest to wymaganie minimalne mające na celu zapewnienie ochrony jego bezpieczeństwa i zdrowia[10].

7 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 14 października 2010 r., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo); z 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

8 Ibidem.

9 Zobacz podobnie wyrok z dnia 14 października 2010 r., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, pkt 33).

10 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 14 października 2010 r., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo); z dnia 23 grudnia 2015 r., Komisja/Grecja (C-180/14, niepublikowany, EU:C:2015:840, pkt 34). W przedmiocie ciążącego na państwach członkowskich obowiązku zapewnienia skuteczności dyrektywy 2003/88 zob. rozważania zawarte w pkt 45–54 mojej opinii z dnia 31 stycznia 2019 r. dotyczącej sprawy CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87 i przytoczone tam orzecznictwo).

37. W tym kontekście Trybunał wyjaśnił również, że ustanowione przez dyrektywę 2003/88 minimalne wymagania mające na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników nakładają na państwa członkowskie jasny i wyraźny obowiązek *osiągnięcia określonego rezultatu* w odniesieniu do praw przyznanych pracownikom na mocy tej dyrektywy [11]. Dotyczy to szczególnie ustanowionej we wspomnianej dyrektywie zasady przewidującej limit 48 godzin, obejmujący godziny nadliczbowe, w odniesieniu do średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy [12].

38. Z tego samego względu, opierając się na brzmieniu przepisów przewidujących wspomniane minimalne wymagania, a także na celach, których realizacja przyświeca dyrektywie 2003/88 i wprowadzonemu przez nią systemowi, Trybunał podkreślił również wymóg, aby pracownicy *rzeczywiście* korzystali z uprawnień przyznanych im przez wspomnianą dyrektywę [13].

39. Tym samym Trybunał uściślił, że ważne jest zapewnienie pełnej skuteczności uprawnień przyznanych pracownikom przez dyrektywę 2003/88, co wiąże się nierozerwalnie z nałożeniem na państwa członkowskie obowiązku zagwarantowania przestrzegania każdego z minimalnych wymagań ustalonych w tej dyrektywie. Taka wykładnia jest w istocie jedyną wykładnią zgodną z celem dyrektywy 2003/88, który polega na zagwarantowaniu skutecznej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie im możliwości rzeczywistego korzystania z praw przyznanych im na jej mocy [14].

40. Niemniej jednak, chociaż minimalne wymogi dyrektywy 2003/88 nakładają na państwa członkowskie obowiązek osiągnięcia określonego rezultatu w celu zapewnienia skuteczności praw przyznanych pracownikom na jej mocy, to jednak ze wspomnianej dyrektywy, a w szczególności z jej motywu 15, wynika, że przyznaje ona państwom członkowskim pewną elastyczność w wykonywaniu jej przepisów [15].

41. Tym samym z powyższego wynika, że państwa członkowskie dysponują pewnym marginesem swobody w zakresie szczegółowych zasad wprowadzania wspomnianych minimalnych wymagań, jednocześnie jednak wciąż mają obowiązek, jak wyraźnie stanowi wspomniany powyżej motyw dyrektywy 2003/88, zapewnienia przestrzegania zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników [16].

C. Wykładnia pojęcia „okresu rozliczeniowego" do celów obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy

42. To właśnie kontekście opisanym w poprzednich ustępach należy zdefiniować pojęcie „okresu rozliczeniowego" zastosowane w dyrektywie 2003/88 do celów obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy i wskazać konkretnie, czy zgodnie ze wspomnianą dyrektywą państwa członkowskie powinny określić ten okres w sposób „ruchomy", czy też mogą go określić również w sposób „stały".

11 Zobacz podobnie wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo (C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 37) w odniesieniu do dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 1993, L 307, s. 18), zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. 2000, L 195, s. 41) (zwanej dalej „dyrektywą 93/104"), której stosowne przepisy mają zasadniczo brzmienie identyczne z przepisami dyrektywy 2003/88. Wyróżnienie własne.

12 Zobacz podobnie w odniesieniu do dyrektywy 93/104 wyrok z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in. (od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 104).

13 Zobacz podobnie wyrok z dnia 7 września 2006 r., Komisja/Zjednoczone Królestwo (C-484/04, EU:C:2006:526, pkt 39); wyróżnienie własne.

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

15 Zobacz wyrok z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, pkt 46).

16 W odniesieniu do marginesu swobody przyznanego państwom członkowskim przez dyrektywę 2003/88 zob. również pkt 86 i nast. mojej opinii w sprawie CCOO przytoczonej w przypisie 10 powyżej.

43. Zgodnie z orzecznictwem autonomiczne pojęcie prawa Unii, takie jak „okres rozliczeniowy", należy uznać za pojęcie podlegające jednolitej wykładni na jej terytorium, niezależnie od kwalifikacji stosowanych w państwach członkowskich, według obiektywnych cech, z uwzględnieniem brzmienia przepisów, w których jest stosowane, oraz kontekstu i celu uregulowania, którego takie pojęcie jest częścią [17]. Jedynie taka autonomiczna wykładnia jest bowiem w stanie zagwarantować dyrektywie 2003/88 pełną skuteczność oraz jednolite stosowanie tego pojęcia we wszystkich państwach członkowskich [18].

44. W tym względzie, po pierwsze, jeśli chodzi o wyrażenie „okres rozliczeniowy" oraz o brzmienie przepisów dyrektywy 2003/88 posługujących się tym pojęciem do celów obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, należy stwierdzić, że nie pozwalają one określić, czy rzeczony okres powinien mieć charakter „ruchomy" czy „stały".

45. Ani wyrażenie „okres rozliczeniowy" jako takie, ani w szczególności treść art. 16 lit. b) i art. 19 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88 nie dostarczają żadnej wskazówki pozwalającej na stwierdzenie, czy początek tego okresu powinien być stały, czy powinien przesuwać się w czasie. Dyrektywa ta nie wyjaśnia zatem, w jaki sposób należy uwzględniać ten okres do celów obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Analiza różnych wersji językowych tego wyrażenia i tych przepisów nie zmienia tego stwierdzenia.

46. Jakkolwiek brak uregulowań w dyrektywie w tym zakresie uniemożliwia wyciągnięcie wiążących wniosków, to uważam jednak, że przemawia on raczej za interpretacją przyznającą pewną elastyczność państwom członkowskim, pozostawiając im swobodny wybór, czy określić okres rozliczeniowy do celów obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy na podstawie „stałej" czy „ruchomej".

47. Jeśli chodzi, po drugie, o kontekst, w jaki wpisuje się pojęcie „okres rozliczeniowy", należy najpierw wskazać, że prawodawca Unii zastosował to pojęcie w kilku przepisach dyrektywy 2003/88 w celu określenia okresu, w ramach którego należy obliczać przeciętny maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy.

48. Taka sytuacja ma miejsce w art. 16 lit. b) dyrektywy 2003/88, który stanowi, że państwa członkowskie mogą ustanowić okres rozliczeniowy nieprzekraczający czterech miesięcy w celu stosowania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy zgodnie z art. 6 tej dyrektywy, a także w art. 19 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88, który stanowi, że prawo wyboru odstępstwa od art. 16 lit. b), przewidziane w art. 17 ust. 3, nie może skutkować ustanowieniem okresu rozliczeniowego przekraczającego sześć miesięcy.

49. Pojęcie „okres rozliczeniowy" jest w dyrektywie 2003/88 wyraźnie stosowane do celów obliczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, na przykład w art. 17 ust. 5 w odniesieniu do odstępstw dotyczących lekarzy stażystów, w art. 20 ust. 2 w odniesieniu do pracowników, którzy wykonują głównie pracę na urządzeniach oddalonych od brzegu, w art. 21 ust. 1 akapit drugi w odniesieniu do pracowników na pokładach morskich statków rybackich pływających pod banderą państwa członkowskiego oraz w art. 22 ust. 1 lit. a) i e), który dotyczy przyznanej państwom członkowskim pod ścisłymi warunkami możliwości niestosowania art. 6 dyrektywy 2003/88. Wspomniane przepisy nie dostarczają jednak żadnej dokładnej wskazówki co do „ruchomego" lub „stałego" charakteru pojęcia „okres rozliczeniowy".

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

18 Zobacz podobnie postanowienie z dnia 4 marca 2011 r., Grigore (C-258/10, niepublikowane, EU:C:2011:122, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo); a także w odniesieniu do dyrektywy 93/104 wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in. (C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

50. Z punktu widzenia kontekstowego należy wskazać również, że dyrektywa 2003/88 stosuje także pojęcie „okres rozliczeniowy" do innych celów obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. I tak, po pierwsze, art. 16 lit. a) tej dyrektywy wyznacza okres rozliczeniowy, jaki państwa członkowskie mogą ustanowić w celu stosowania art. 5 wspomnianej dyrektywy dotyczącego minimalnego okresu odpoczynku tygodniowego, oraz, po drugie, art. 16 lit. c) dyrektywy 2003/88 stosuje to samo pojęcie do celów stosowania art. 8 tej dyrektywy dotyczącego wymiaru pracy w porze nocnej.

51. Jeśli chodzi w szczególności o pojęcie „okresu rozliczeniowego" dotyczące obliczania minimalnego okresu odpoczynku zgodnie z art. 5 i art. 16 lit. a) dyrektywy 2003/88, należy wskazać, że w wyroku Trybunału z dnia 9 listopada 2017 r., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844), w szczególności w jego pkt 43, Trybunał orzekł, iż „[o]kres rozliczeniowy można […] zdefiniować w tym kontekście jako *stały* okres, w ramach którego należy udzielić pewnej liczby następujących po sobie godzin odpoczynku niezależnie od chwili, w której godziny te są udzielane" [19].

52. W oparciu o tę przyjętą przez Trybunał definicję, która dotyczyła jednakże minimalnego tygodniowego okresu odpoczynku zgodnie z art. 5 dyrektywy 2003/88, Republika Francuska podnosi, że okres rozliczeniowy, o którym mowa w art. 16 lit. b) tej dyrektywy, dla obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy należy na zasadzie analogii określić jako stały.

53. W tym względzie należy jednak wskazać, że rozpatrywane przez Trybunał pytanie w sprawie Maio Marques da Rosa różniło się od pytania przedstawionego w niniejszej sprawie. We wspomnianej sprawie Trybunał miał bowiem określić, czy minimalny nieprzerwany okres odpoczynku tygodniowego w wymiarze 24 godzin, do którego uprawniony jest pracownik zgodnie z art. 5 akapit pierwszy dyrektywy 2003/88, powinien być udzielany najpóźniej w dniu następującym po okresie sześciu kolejnych dni pracy.

54. W tym kontekście Trybunał przyjął, że okres siedmiodniowy określony w art. 5 tej dyrektywy można uznać za „okres rozliczeniowy", i jak wynika z pkt 51 powyżej, zdefiniował pojęcie „okresu rozliczeniowego" do tych celów, używając wyrażenia „okres stały".

55. Uważam jednak, że posługując się w tej definicji określeniem „stały", Trybunał nie zamierzał stwierdzać, iż pojęcie „okresu rozliczeniowego" należy interpretować w ten sposób, że początek tego okresu musi być zawsze stały, czyli że powinien on odpowiadać ustalonej dacie. Ponadto kwestia ta nie była przedmiotem sprawy zawisłej przed Trybunałem. Stosując określenie „stały", Trybunał chciał, moim zdaniem, stwierdzić raczej, że okres rozliczeniowy jest okresem stałym w tym znaczeniu, iż ma określony wymiar, w tym przypadku zgodnie z art. 5 dyrektywy 2003/88 – siedem dni. Dodam ponadto, że w pkt 43 wspomnianego wyroku Maio Marques da Rosa Trybunał wyraźnie ograniczył zakres definicji do „tego kontekstu", to znaczy do kontekstu uregulowania dotyczącego odpoczynku tygodniowego.

56. W tych okolicznościach, wbrew temu, co podnosi Republika Francuska, nie jest moim zdaniem możliwe wyciągnięcie wiążących wniosków z definicji pojęcia „okresu rozliczeniowego" przyjętej przez Trybunał w pkt 43 wyroku Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844) w odniesieniu do minimalnego okresu odpoczynku tygodniowego w kontekście pytania, czy okres rozliczeniowy, który zgodnie z dyrektywą 2003/88 państwa członkowskie mogą stosować do celów obliczenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, powinien mieć charakter „stały" czy „ruchomy".

19 Wyróżnienie własne.

57. Możliwe jest natomiast odwołanie się do definicji przyjętej przez Trybunał w wyroku Maio Marques da Rosa w celu zdefiniowania okresu rozliczeniowego w zakresie maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy jako ustalonego okresu, w ramach którego przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekroczyć pewnej liczby godzin.

58. Z powyższego wynika, że analiza kontekstowa również nie pozwala określić w wiążący sposób, czy pojęcie „okresu rozliczeniowego" do celów obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy należy rozumieć jako wymagające od państw członkowskich określenia go w sposób „ruchomy", czy też państwa członkowskie mają również prawo określenia tego pojęcia w sposób „stały".

59. Jeśli chodzi, po trzecie, o cel dyrektywy 2003/88, jak przypomniałem w pkt 32 i 33 powyżej, jej celem jest skuteczna ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

60. Kluczowa rola tego podstawowego celu dyrektywy 2003/88 w zakresie przepisów dotyczących maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy została potwierdzona zarówno poprzez wyraźne określenie w art. 6 dyrektywy 2003/88, że państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w odniesieniu do maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy „zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników"[20], jak i poprzez wielokrotnie przedstawianą przez Trybunał charakterystykę art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 jako tego przepisu, którego pełną skuteczność powinny zapewnić państwa członkowskie, będąc zobowiązanymi do zapobiegania przekraczaniu maksymalnego tygodniowego czasu pracy ustalonego w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88[21].

61. A zatem wykładni rozpatrywanego tu pojęcia „okresu rozliczeniowego" należy dokonywać w świetle przedstawionego powyżej podstawowego celu dyrektywy 2003/88 oraz ciążącego na państwach członkowskich obowiązku – służącego jego osiągnięciu – zapewnienia pełnej skuteczności przepisów dyrektywy 2003/88 dotyczących maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

62. W tym względzie należy wskazać, że – jak słusznie podkreśliła Komisja – metoda obliczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, która wykorzystuje okres rozliczeniowy określony w sposób ruchomy, najlepiej odpowiada podstawowemu celowi dyrektywy 2003/88, jakim jest ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

63. Z jednej strony bowiem przy stosowaniu takiej metody obliczania początek okresu rozliczeniowego nie jest sztywny, ale przesuwa się z upływem czasu, tak więc w takim wypadku zapewnione jest przestrzeganie przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy niezależnie od tego, kiedy nastąpi początek tego okresu. Innymi słowy, taka metoda gwarantuje, że przeciętny maksymalny tygodniowy wymiar pracy będzie zawsze zapewniony.

20 W tym względzie chciałbym zauważyć, że nawet jeżeli dyrektywa 2003/88 w art. 22 ust. 1 przyznaje państwu członkowskiemu prawo wyboru niestosowania art. 6, to wciąż ciąży na nim wyraźnie określony obowiązek przestrzegania „zasad ogólnych odnoszących się do ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników". Zobacz również wyrok z dnia 14 października 2010 r., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, pkt 34 in fine).

21 Zobacz wyroki: z dnia 5 października 2004 r., Pfeiffer i in. (od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 118); z dnia 14 października 2010 r., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, pkt 51). W ten sposób, mając na uwadze wykonanie tego podstawowego celu, Trybunał orzekł, że państwa członkowskie nie mogą jednostronnie określać zakresu tego przepisu, poddając warunkom lub ograniczeniom stosowanie prawa pracowników do przeciętnego tygodniowego czasu pracy nieprzekraczającego 48 godzin (ibidem, odpowiednio, pkt 99 i pkt 52), oraz przyznał, że art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 bezpośrednio przyznaje prawa, których skuteczność powinna być w całości zapewniona na gruncie wewnętrznego porządku prawnego [wyrok z dnia 14 października 2010 r., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, pkt 64 i przytoczone tam orzecznictwo)]. Zobacz również pkt 35–39 niniejszej opinii i przytoczone tam orzecznictwo.

64. Z drugiej strony wybór takiej metody pozwala unikać łączenia przez pracownika okresów ciężkiej pracy w ciągu dwóch kolejnych okresów rozliczeniowych i tym samym zapobiega ryzyku przekroczenia przez pracownika przeciętnego tygodniowego limitu czterdziestu ośmiu godzin pracy w długich okresach, a zatem ryzyku, że pojawią się sytuacje, w których pomimo formalnego przestrzegania maksymalnego wymiaru czasu pracy pojawia się zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia pracownika [22].

65. Kwestia ta jest natomiast mniej oczywista w przypadku stosowania metody obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy opartej na „stałym" okresie rozliczeniowym, a więc którego początek odpowiada dacie sztywnej. Uważam, że aby ocenić zgodność stosowania takiej metody z dyrektywą 2003/88, należy rozpocząć od poczynienia dwóch spostrzeżeń.

66. Po pierwsze, jak wskazałem w pkt 40 i 41 powyżej, dyrektywa 2003/88 przyznaje państwom członkowskim pewną elastyczność przy wykonaniu jej przepisów, tak więc państwa członkowskie dysponują pewnym zakresem uznania w odniesieniu do warunków wprowadzenia ich w życie. Wspomniana elastyczność pozwala państwom członkowskim na uwzględnienie w krajowych przepisach dokonujących transpozycji tej dyrektywy wymogów związanych w szczególności z ochroną interesów ogólnych, takich jak ochrona porządku publicznego, lub ze specyfiką określonej działalności, wymagającą pewnego poziomu elastyczności w organizacji czasu pracy. W tym właśnie celu zresztą rozdział 5 dyrektywy 2003/88 przewiduje możliwości odstępstw i wyjątków od niektórych postanowień tej dyrektywy.

67. Oczywiście, jak wyraźnie wynika z motywu 15 dyrektywy 2003/88, bezwzględną granicą wspomnianej elastyczności jest wymóg poszanowania pierwotnego celu dyrektywy 2003/88, nie może ona zatem prowadzić do sytuacji, w których naruszane są wymogi związane z ochroną bezpieczeństwa i zdrowia pracowników gwarantowane przez wspomnianą dyrektywę.

68. Po drugie, wybór metody obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy przy wykorzystaniu „stałego" okresu rozliczeniowego nie powoduje automatycznie naruszenia wspomnianych wymogów. Wybór „stałego" lub „ruchomego" charakteru okresu rozliczeniowego, jaki ma być wykorzystywany przy obliczaniu przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, jest bowiem tylko jednym spośród kilku elementów – takich jak na przykład maksymalny limit godzin pracy w tygodniu lub długość okresu rozliczeniowego – uwzględnianych w przepisach krajowych dotyczących organizacji czasu pracy. Tym samym system organizacji czasu pracy, który wykorzystuje okres rozliczeniowy określony w sposób ruchomy, niekoniecznie chroni pracowników lepiej niż system wykorzystujący okres rozliczeniowy określony w sposób stały, jak to pokazały niektóre przykłady przedstawione w toku postępowania przed Trybunałem [23].

22 Zobacz przykład wspomniany w przypisie 24 poniżej.

23 W tym względzie Komisja słusznie zauważyła w swych uwagach, że na przykład pracownik podlegający przepisowi prawa krajowego ustanawiającego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy znacznie poniżej pułapu 48 godzin przewidzianego w art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88, który musi być obliczany na podstawie stałego okresu rozliczeniowego wynoszącego trzy tygodnie, będzie lepiej chroniony niż pracownik podlegający tygodniowemu pułapowi 48 godzin pracy obliczonemu na podstawie ruchomego okresu rozliczeniowego liczonego w półroczach kalendarzowych.

69. Prawdą jest, że nawet jeśli państwo członkowskie wybiera system organizacji czasu pracy posługujący się „stałym" okresem rozliczeniowym, zwłaszcza dłuższym i określonym w ramach systemu odstępstw, istnieje ryzyko, iż wystąpią sytuacje, takie jak hipotetyczna sytuacja wspomniana podczas rozprawy[24], w których przestrzeganie obowiązku ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownika nie będzie zapewnione. Jak wynika z pkt 35–39 i pkt 60 niniejszej opinii, państwo członkowskie jest zobowiązane zapewnić, że tego rodzaju sytuacje nie wystąpią. Na państwie członkowskim ciąży bowiem obowiązek osiągnięcia rezultatu polegającego na zapewnieniu pełnej skuteczności przepisów dyrektywy 2003/88 przewidujących pułap 48 godzin w przypadku przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz na zagwarantowaniu praw przyznanych pracownikom przez te przepisy.

70. W moim przekonaniu z powyższych uwag wynika, że o ile metoda obliczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy wykorzystująca ruchomy okres rozliczeniowy w sposób optymalny gwarantuje realizację potrzeby zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia i tym samym jest najlepszą opcją dla dokonania transpozycji odpowiednich przepisów dyrektywy 2003/88 do prawa krajowego, zwłaszcza w przypadku systemu odstępstw na podstawie art. 17 tej dyrektywy, o tyle nie oznacza to, że w ramach marginesu uznania, którym dysponują państwa członkowskie, nie mogą one przewidzieć wykorzystania stałego okresu rozliczeniowego, pod warunkiem realizacji potrzeby zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

71. W takiej sytuacji realizacja wspomnianej potrzeby wiąże się, moim zdaniem, ze spełnieniem podwójnego wymogu.

72. Po pierwsze, w przypadku gdy państwo członkowskie decyduje się na ustanowienie metody obliczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy wykorzystującej stały okres rozliczenia, szczególnie ważne jest to, aby zapewniło ono istnienie i funkcjonowanie *skutecznych* instrumentów w zakresie organizacji pracy, kontroli i gwarancji o charakterze *ochronnym*, pozwlających zapobiegać powstawaniu sytuacji, w których naruszana jest wspomniana wyżej potrzeba zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników z powodu organizacji godzin pracy. Państwo członkowskie jest odpowiedzialne za wybór mechanizmów ochronnych, które uznaje za właściwe do tego celu. Instrumenty te powinny jednak zapewniać skuteczność prawa do przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, które dyrektywa 2003/88 oraz art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych przyznają pracownikom.

73. Po drugie, państwo członkowskie musi upewnić się również, że w przypadku gdy wspomniane mechanizmy ochronne nie okażą się skuteczne i pomimo ich istnienia tak czy inaczej pojawi się sytuacja, w której naruszana jest wspomniana wyżej potrzeba zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownika, pracownik będzie dysponował ex post możliwością skorzystania ze skutecznych środków zaskarżenia, zarówno w ramach danej jednostki lub na drodze administracyjnej, jak i na drodze sądowej, dzięki którym będzie mógł doprowadzić do bezzwłocznego uregulowania tej ewentualnej sytuacji stanowiącej naruszenie wspomnianego wyżej obowiązku.

24 W czasie rozprawy między stronami biorącymi udział w ustnym etapie postępowania przed Trybunałem rozwinęła się dyskusja w sprawie przykładu dotyczącego hipotetycznej sytuacji, w której w jednym stałym okresie rozliczeniowym wynoszącym sześć miesięcy kalendarzowych (1 stycznia – 30 czerwca) pracownik pracował 36 godzin tygodniowo w czasie trzech pierwszych miesięcy oraz 60 godzin tygodniowo przez okres trzech ostatnich miesięcy, co daje średnio 48 godzin tygodniowo w okresie sześciu miesięcy, zaś podczas kolejnego stałego okresu rozliczeniowego (1 lipca–31 grudnia) pracownik ten pracował 60 godzin tygodniowo w czasie trzech pierwszych miesięcy oraz 36 godzin tygodniowo przez okres trzech ostatnich miesięcy (tutaj ponownie średni wymiar czasu pracy wynosi 48 godzin tygodniowo w okresie sześciu miesięcy). W takim przypadku w ciągu każdego z tych dwóch kolejnych stałych okresów wyrażonych w miesiącach kalendarzowych przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy wynosił 48 godzin tygodniowo. Jeśli jednak uwzględnimy liczbę godzin przepracowanych od dnia 1 kwietnia do dnia 30 września, będziemy mogli zauważyć, że pracownik pracował 60 godzin tygodniowo w okresie sześciu miesięcy. Strony były zgodne, że taka sytuacja spowodowałaby naruszenie obowiązku zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, których taka sytuacja mogłaby hipotetycznie dotyczyć.

74. W skrócie, jeśli państwo członkowskie decyduje się na ustanowienie w prawie krajowym metody obliczania maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy korzystającej ze stałego okresu rozliczeniowego, w szczególności w sytuacjach, w których okres ten jest długi i dotyczy systemu odstępstw, państwo to powinno wówczas zapewnić istnienie mechanizmów *organizacyjnych*, *proceduralnych* i *sądowych*, które są w stanie konkretnie gwarantować, że potrzeba zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownika będzie *rzeczywiście* realizowana przy organizowaniu czasu pracy oraz że w ramach organizacji czasu pracy nie będą pojawiały się sytuacje jej naruszenia lub, jeśli mimo wszystko takie sytuacje zaistnieją, będą one bezzwłocznie eliminowane.

75. Do sądu krajowego należy ostatecznie ocena w konkretnej zawisłej przed nim sprawie, czy w przypadku gdy państwo członkowskie zdecydowało o stosowaniu okresu rozliczeniowego określonego w sposób „stały", takie skuteczne mechanizmy istnieją oraz czy wyżej wymieniony podwójny wymóg jest spełniony, tak by zakwestionowany przed tym sądem przepis krajowy mógł zostać uznany za zgodny z prawem Unii, a konkretnie z dyrektywą 2003/88.

D. W przedmiocie pytań prejudycjalnych

76. W świetle powyższych rozważań oraz proponowanej przeze mnie wykładni pojęcia „okresu rozliczeniowego" dla celów obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, takiego jak zastosowane w dyrektywie 2003/88, uważam, że na pytania prejudycjalne przedłożone przez sąd odsyłający należy odpowiedzieć w ten sposób, iż w zakresie przyznanej przez tę dyrektywę elastyczności państwa członkowskie mają swobodę wyboru metody obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy wykorzystującej okres rozliczeniowy określony w sposób „ruchomy" lub „stały".

77. Jednakże w przypadku, gdyby państwo członkowskie miało zdecydować się na stosowanie okresu rozliczeniowego określonego w sposób „stały", musi zadbać o to, aby zostały ustanowione takie mechanizmy organizacyjne, proceduralne i sądowe, które są w stanie konkretnie zapewnić, że potrzeba zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownika będzie *rzeczywiście* realizowana przy organizowaniu czasu pracy oraz że w ramach organizacji czasu pracy nie będą pojawiały się sytuacje jej naruszania lub, jeśli mimo wszystko takie sytuacje zaistnieją, będą one mogły być bezzwłocznie eliminowane.

78. Do sądu odsyłającego, który jako jedyny jest właściwy do dokonania wykładni prawa krajowego, należy określenie, czy przepis krajowy spełnia te wymogi.

79. Jednakże przy ocenie, którą powinien przeprowadzić, wspomniany sąd będzie mógł wziąć pod uwagę wskazówki w zakresie wykładni przedstawione przez Trybunał. W związku z tym w celu udzielenia sądowi odsyłającemu odpowiedzi możliwie najbardziej użytecznej dla rozstrzygnięcia sporu zawisłego przed tym sądem w postępowaniu głównym, znaczenie mogą mieć poniższe rozważania.

80. Na podstawie informacji przedstawionych w trakcie pisemnego i ustnego etapu postępowania toczącego się przed Trybunałem można bowiem wątpić, czy w niniejszym przypadku podwójny wymóg w zakresie realizacji potrzeby zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników jest spełniony. I tak, po pierwsze, nie wydaje się, by istniał skuteczny system prewencyjnej kontroli mogący zapewnić, iż w ramach systemu odstępstw, takiego jak system ustanowiony w przepisach zakwestionowanych przed sądem odsyłającym, nie będą pojawiały się sytuacje, w których realizacja potrzeby zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia zainteresowanych pracowników nie będzie zagwarantowana. W toku postępowania podnoszono bowiem, że w odróżnieniu od sektora prywatnego, nie istnieje niezależna instytucja, która może wystąpić bezpośrednio i nakazać pracodawcy uregulowanie sytuacji, w których naruszana jest wspomniana potrzeba, oraz że zasadniczo niemożliwe jest doprowadzenie do wyeliminowania takich sytuacji.

81. Po drugie, w toku niniejszego postępowania utrzymywano, że administracyjne i sądowe systemy odwoławcze ex post w celu doprowadzenia do uregulowania sytuacji stanowiącej naruszenie wspomnianej potrzeby również nie są skuteczne. Wydaje się bowiem, że środkom odwoławczym składanym do przełożonego w ramach danej organizacji nie nadaje się zazwyczaj biegu, że wnioski o zastosowanie środków tymczasowych podlegają bardzo rygorystycznym warunkom i w związku z tym są rzadko zarządzane oraz że rozpatrywanie odwołań przez sądy administracyjne trwa od roku do czterech lat, a zatem jedyną formą ochrony, którą w rzeczywistości dysponują pracownicy, jest zasadniczo ewentualne przyznanie odszkodowania ex post.

82. Oczywiście do sądu odsyłającego należy ocena, czy zostały wprowadzone odpowiednie mechanizmy organizacyjne, proceduralne i sądowe, które są w stanie konkretnie gwarantować, że potrzeba zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników jest rzeczywiście realizowana. Natomiast w braku takich gwarancji ustanowienie „stałego" okresu rozliczeniowego, takiego jak okres przewidziany w przepisach krajowych będących przedmiotem postępowania głównego, jest niezgodne z prawem Unii.

IV. Wnioski

83. W świetle całości powyższych rozważań na pytania zadane przez Conseil d'État (radę stanu, Francja) proponuję udzielić następujących odpowiedzi:

Artykuł 6 lit. b), art. 16 lit. b), art. 17 ust. 3 oraz art. 19 akapit pierwszy 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 państwa członkowskie mają swobodę wyboru metody obliczania przeciętnego maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy wykorzystującej okres rozliczeniowy określony w sposób „ruchomy" lub w sposób „stały". Jednakże w przypadku gdy państwo członkowskie postanowi stosować okres rozliczeniowy określony w sposób „stały", musi zadbać o to, aby zostały wprowadzone mechanizmy organizacyjne, proceduralne i sądowe, które są w stanie konkretnie gwarantować, że potrzeba zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników będzie rzeczywiście realizowana przy organizowaniu czasu pracy oraz że w ramach organizacji czasu pracy nie będą pojawiały się sytuacje jej naruszenia lub, jeśli mimo wszystko takie sytuacje zaistnieją, będą one mogły być bezzwłocznie eliminowane. Do sądu odsyłającego, który jako jedyny jest właściwy do dokonania wykładni prawa krajowego, należy określenie, czy przepis krajowy spełnia te wymogi.