Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 24 lutego 2022 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Organizacja czasu pracy – Dyrektywa 2003/88/WE – Artykuł 8 – Artykuł 12 lit. a) – Artykuły 20 i 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – Obniżenie zwykłego wymiaru czasu pracy w porze nocnej w stosunku do zwykłego wymiaru czasu pracy w porze dziennej – Pracownicy sektora publicznego i pracownicy sektora prywatnego – Równość traktowania

W sprawie C-262/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Rayonen sad Lukovit (sąd rejonowy w Łukowicie, Bułgaria) postanowieniem z dnia 15 czerwca 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 15 czerwca 2020 r., w postępowaniu:

VB

przeciwko

Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto”,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Arabadjiev, prezes pierwszej izby, pełniący obowiązki prezesa drugiej izby, I. Ziemele (sprawozdawczyni), T. von Danwitz, P.G. Xuereb i A. Kumin, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu VB – V. Petrova, advokat,

– w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller i R. Kanitz, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – C. Valero oraz V. Bozhilova, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: bułgarski.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 2 września 2021 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 12 lit. a) dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9), a także art. 20 i art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą praw podstawowych”).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między VB, pracownikiem straży pożarnej w Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto” kam Ministerstvo na vatreshnite raboti (dyrekcji generalnej ds. ochrony przeciwpożarowej i obrony cywilnej przy ministerstwie spraw wewnętrznych, Bułgaria) (zwanej dalej „dyrekcją generalną ds. ochrony przeciwpożarowej i obrony cywilnej”) a tą dyrekcją generalną w przedmiocie rozliczania i wynagradzania jego godzin pracy w porze nocnej.

Ramy prawne

Prawo międzynarodowe

3 Artykuł 8 Konwencji nr 171 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z dnia 26 czerwca 1990 r. dotyczącej pracy w porze nocnej przewiduje:

„Rekompensaty przyznawane pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej w zakresie wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia lub podobnych korzyści powinny uwzględniać charakter pracy w porze nocnej” [tłumaczenie nieoficjalne].

Prawo Unii

4 Zgodnie z motywami 6–8 i 10 dyrektywy 2003/88:

„(6) Należy wziąć pod uwagę zasady [MOP] dotyczące organizacji czasu pracy, włączając w to również zasady odnoszące się do pracy w porze nocnej.

(7) Badania wykazały, iż organizm ludzki jest w porze nocnej bardziej wrażliwy na zakłócenia środowiska i pewne uciążliwe formy organizacji pracy oraz że długie okresy pracy w porze nocnej mogą być szkodliwe dla zdrowia pracowników i mogą zagrażać bezpieczeństwu w miejscu pracy.

(8) Niezbędne jest ograniczenie okresów pracy w porze nocnej, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, oraz zapewnienie, że pracodawca, który regularnie korzysta z pracy wykonywanej przez pracowników w porze nocnej, przekazuje informacje o tym właściwym organom, jeżeli się o nie zwrócą.

[…]

(10) Sytuacja pracowników wykonujących pracę w porze nocnej i w systemie pracy zmianowej wymaga, aby poziom ochrony ich bezpieczeństwa i zdrowia był dostosowany do charakteru ich pracy oraz aby organizacja i działanie służb oraz środków ochronnych i zapobiegawczych były skuteczne”.

5 Artykuł 8 omawianej dyrektywy, zatytułowany „Wymiar czasu pracy w porze nocnej”, ma następujące brzmienie:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że[by]:

a) normalny wymiar czasu pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej nie przekracza[ł] przeciętnie ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym;

b) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, których praca związana jest ze szczególnym niebezpieczeństwem albo związana jest z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym, nie pracują [nie pracowali] dłużej niż osiem godzin w okresie 24-godzinnym, w których czasie [podczas którego] wykonują pracę w porze nocnej.

Do celów lit. b) praca związana ze szczególnym niebezpieczeństwem lub z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym określana jest zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką krajową lub w ramach układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi, z uwzględnieniem szczególnych skutków pracy w porze nocnej i związanych z nią zagrożeń”.

6 Artykuł 12 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia”, stanowi:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że[by]:

a) pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym mają [mieli] zapewnioną właściwą, ze względu na charakter ich pracy, ochronę bezpieczeństwa i zdrowia;

b) właściwa ochrona i środki zapobiegawcze lub udogodnienia służące bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników wykonujących swoją pracę w porze nocnej i pracowników wykonujących pracę w systemie zmianowym są [były] równoważne z tymi, które dotyczą innych pracowników, i są [były] w każdej chwili dostępne”.

Prawo bułgarskie

Kodeks pracy

7 Zgodnie z art. 140 kodeks na truda (kodeksu pracy) (DV nr 26 z dnia 1 kwietnia 1986 r. oraz DV nr 27 z dnia 4 kwietnia 1986 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, (zwanego dalej „kodeksem pracy”):

„1. Zwykły tygodniowy wymiar czasu pracy w porze nocnej w tygodniu roboczym obejmującym 5 dni roboczych nie może przekraczać trzydziestu pięciu godzin. Zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej w tygodniu obejmującym 5 dni roboczych nie może przekraczać siedmiu godzin.

2. Pracą w porze nocnej jest praca wykonywana między godziną 22.00 a godziną 6.00, przy czym w przypadku pracowników, którzy nie ukończyli 16. roku życia, ten przedział czasowy trwa od godziny 20.00 do godziny 6.00.

[…]”.

Ustawa o ministerstwie spraw wewnętrznych

8 Artykuł 142 zakon za Ministerstvo na vatreshnite raboti (ustawy o ministerstwie spraw wewnętrznych, DV nr 53 z dnia 27 czerwca 2014 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym, (zwanej dalej „ustawą o ministerstwie spraw wewnętrznych”) stanowi:

„1. Pracownikami ministerstwa spraw wewnętrznych są:

1) policjanci i urzędnicy dyrekcji generalnej ds. ochrony przeciwpożarowej i obrony cywilnej;

2) urzędnicy;

3) pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy prywatnoprawnej.

[…]

5. Status pracowników zatrudnionych na podstawie umowy prywatnoprawnej regulują przepisy kodeksu pracy i niniejszej ustawy.

[…]”.

9 Zgodnie z art. 187 ustawy o ministerstwie spraw wewnętrznych:

„1. Zwykły wymiar czasu pracy urzędników ministerstwa spraw wewnętrznych wynosi osiem godzin dziennie i czterdzieści godzin tygodniowo w 5-dniowym tygodniu pracy.

[…]

3. Czas pracy urzędników ministerstwa spraw wewnętrznych jest obliczany w dniach roboczych w ujęciu dobowym, natomiast w odniesieniu do tych, którzy wykonują pracę w systemie zmianowym w wymiarze ośmiu, dwunastu lub dwudziestu czterech godzin, jest rozliczany w okresie trzymiesięcznym. […] W przypadku pracy w systemie zmianowym praca w porze nocnej może być wykonywana w godzinach od 22.00 do 6.00, przy czym czas pracy nie może przekraczać przeciętnie ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym.

[…]

9. Szczegółowe zasady dotyczące organizacji i podziału czasu pracy urzędników ministerstwa spraw wewnętrznych oraz jego rozliczania, rekompensaty za pracę wykonaną przez nich poza zwykłym czasem służby, systemu dyżurów, odpoczynku i przerw tych pracowników są określone w rozporządzeniu ministra spraw wewnętrznych.

[…]”.

10 Artykuł 188 ust. 2 tej ustawy jest zredagowany następująco:

„Urzędnicy ministerstwa spraw wewnętrznych pracujący w godzinach od 22.00 do 6.00 korzystają ze szczególnej ochrony przewidzianej w kodeksie pracy”.

11 Szczegółowe zasady organizacji i podziału czasu pracy, rekompensatę za pracę wykonywaną poza zwykłymi godzinami służby oraz zasady dotyczące odpoczynku i przerw urzędników ministerstwa spraw wewnętrznych ustanawiają rozporządzenia wydawane przez ministra spraw wewnętrznych na podstawie art. 187 ust. 9 wspomnianej ustawy.

12 I tak naredba nr 8121z-407 (rozporządzenie nr 8121z-407) z dnia 11 sierpnia 2014 r. (DV nr 69 z dnia 19 sierpnia 2014 r.) (zwane dalej „rozporządzeniem z 2014 r.”) przewidywało w art. 31 ust. 2 przeliczenie godzin pracy nocnej na godziny pracy dziennej przez zastosowanie współczynnika korygującego. Na podstawie tego przepisu do godzin pracy przepracowanych między godziną 22.00 a 6.00 należało zastosować mnożnik wynoszący 0,143, a wynik takiego działania należało następnie dodać do całkowitej liczby godzin pracy przepracowanych w danym okresie.

13 Rozporządzenie z 2014 r. zostało uchylone przez naredba nr 8121z-592 (rozporządzenie nr 8121z-592) z dnia 25 maja 2015 r. (DV nr 40 z dnia 2 czerwca 2015 r.), uchylone z kolei przez naredba nr 8121z-776 (rozporządzenie nr 8121z-776) z dnia 29 lipca 2016 r. (DV nr 60 z dnia 2 sierpnia 2016 r.), które nie przewidywały już systemu przeliczania godzin pracy w porze nocnej przewidzianego w art. 31 ust. 2 rozporządzenia z 2014 r.

14 W odniesieniu do pracowników spoza ministerstwa spraw wewnętrznych art. 9 ust. 2 naredba za strukturata i organizatsiata na rabotnata zaplata (rozporządzenia w sprawie struktury i organizacji wynagrodzeń) (DV nr 9 z dnia 26 stycznia 2007 r., zwane dalej „rozporządzeniem z 2007 r.”) ma następujące brzmienie:

„Przy obliczaniu skumulowanego czasu pracy czas pracy w porze nocnej przelicza się na czas pracy w porze dziennej za pomocą współczynnika odzwierciedlającego stosunek między zwykłym wymiarem czasu pracy w porze dziennej a wymiarem czasu pracy w porze nocnej, ustalonego dla danego stanowiska pracy”.

Spór w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne

15 VB jest pracownikiem straży pożarnej dyrekcji generalnej ds. ochrony przeciwpożarowej i obrony cywilnej.

16 W okresie od 2 października 2016 r. do 2 października 2019 r. VB wykonywał pracę w porze nocnej. Jeśli chodzi o uwzględnienie tego okresu, uważa on, że ma prawo do skorzystania z przeliczenia godzin pracy w porze nocnej przewidzianego w art. 9 ust. 2 rozporządzenia z 2007 r., zgodnie z którym dyrekcja generalna ds. ochrony przeciwpożarowej i obrony cywilnej była zobowiązana do przeliczenia godzin pracy w porze nocnej na godziny pracy dziennej przy zastosowaniu mnożnika wynoszącego 1,143, tak że siedem godzin pracy w porze nocnej byłoby równoważne ośmiu godzinom pracy w porze dziennej.

17 Wspomniana dyrekcja generalna odmówiła VB wypłaty 1683,74 BGN (lewów bułgarskich, około 860 EUR) z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynikające z pracy w porze nocnej, którą wykonywał we wspomnianym okresie, w związku z czym VB zwrócił się do sądu odsyłającego o zasądzenie od niej tej kwoty na jego rzecz.

18 Wspomniana dyrekcja generalna kwestionuje żądanie VB ze względu na to, że od chwili uchylenia rozporządzenia z 2014 r. nie istnieje już jej zdaniem podstawa prawna dla przeliczenia godzin pracy w porze nocnej na godziny pracy w porze dziennej, a rozporządzenie z 2007 r. nie ma zastosowania do urzędników ministerstwa spraw wewnętrznych.

19 Sąd odsyłający, odnosząc się do argumentów strony pozwanej, podkreśla, że zgodnie z art. 187 ust. 1 ustawy o ministerstwie spraw wewnętrznych zwykły wymiar czasu pracy urzędników tego ministerstwa wynosi osiem godzin dziennie, również wtedy, gdy praca wykonywana jest w porze nocnej.

20 Sąd ten podkreśla, że ta „ustawa szczególna”, która ma zastosowanie do urzędników ministerstwa spraw wewnętrznych, nie zawiera żadnego wyraźnego przepisu, który określałby zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej, lecz reguluje jedynie, jaki okres uznaje się za porę nocną, a mianowicie czas od godziny 22.00 do godziny 6.00.

21 Sąd ten uważa jednak, że zgodnie z art. 188 ust. 2 ustawy o ministerstwie spraw wewnętrznych urzędnicy tego ministerstwa, którzy pracują w godzinach od 22.00 do 6.00, powinni korzystać z ochrony przewidzianej w kodeksie pracy. W odniesieniu do pracy w porze nocnej kodeks ten przewiduje obniżony zwykły wymiar czasu pracy, który nie może przekraczać siedmiu godzin.

22 Ten sam sąd podkreśla, że art. 187 ust. 3 ustawy o ministerstwie spraw wewnętrznych nie tylko przewiduje, iż zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej wynosi osiem godzin, lecz stanowi również, że w przypadku pracy w systemie zmianowym, jak w niniejszej sprawie, dozwolone jest wykonywanie pracy nocnej w godzinach od 22.00 do 6.00. Sąd odsyłający uważa, że zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej urzędnicy ministerstwa spraw wewnętrznych powinien wynosić siedem godzin, tak aby nie byli oni traktowani w sposób mniej korzystny niż inni pracownicy sektora publicznego oraz pracownicy sektora prywatnego.

23 W tych okolicznościach Rayonen sad Lukovit (sąd rejonowy w Łukowicie, Bułgaria) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy skuteczna ochrona określona w art. 12 lit. a) dyrektywy 2003/88 wymaga, by zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej policjantów i strażaków był krótszy od zwykłego wymiaru czasu pracy w porze dziennej?

2) Czy zasada równego traktowania określona w art. 20 i 31 [karty praw podstawowych] wymaga, by określony w prawie krajowym zwykły siedmiogodzinny wymiar czasu pracy w porze nocnej pracowników w sektorze prywatnym miał zastosowanie również do pracowników w sektorze publicznym, w tym do policjantów i strażaków?

3) Czy skuteczne osiągnięcie celu określonego w motywie 8 dyrektywy 2003/88 – związanego z ograniczeniem wymiaru czasu pracy w porze nocnej – wymaga wyraźnego wskazania w krajowym uregulowaniu, jaki jest zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej, w tym w wypadku osób zatrudnionych w sektorze publicznym?”.

W przedmiocie postępowania przed Trybunałem

24 Sąd odsyłający wniósł o rozpoznanie niniejszej sprawy w pilnym trybie prejudycjalnym, przewidzianym w art. 23a statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i w art. 107 regulaminu postępowania przed Trybunałem.

25 W dniu 9 lipca 2020 r. Trybunał, na wniosek sędziego sprawozdawcy i po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, zdecydował, że wniosek nie zostanie uwzględniony.

W przedmiocie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

W przedmiocie dopuszczalności

26 Na wstępie należy zauważyć, że Komisja Europejska, nie podnosząc formalnie zarzutu niedopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, wyraża w tym względzie zastrzeżenia, twierdząc, że spór w postępowaniu głównym nie dotyczy bezpośrednio kwestii prawidłowej transpozycji dyrektywy 2003/88 do prawa bułgarskiego.

27 Spór w postępowaniu głównym dotyczy ustalenia liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez skarżącego w postępowaniu głównym w porze nocnej ponad zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej przewidziany w Bułgarii dla sektora prywatnego, dla celów ustalenia wysokości wynagrodzenia zainteresowanego i otrzymania odpowiedniej zapłaty. Tymczasem, jak podnosi sama Komisja, dyrektywa 2003/88 nie dotyczy wynagrodzenia pracowników.

28 Trybunał orzekł bowiem, że dyrektywa 2003/88, której podstawą jest art. 153 ust. 2 TFUE, ogranicza się do uregulowania niektórych aspektów organizacji czasu pracy celem zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz zgodnie z ust. 5 tego artykułu nie ma zastosowania do kwestii dotyczących wynagrodzenia pracowników, z wyjątkiem szczególnej sytuacji corocznego płatnego urlopu, o którym mowa w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy. W konsekwencji dyrektywa ta co do zasady nie znajduje zastosowania do wynagrodzenia pracowników (zob. podobnie wyrok z dnia 30 kwietnia 2020 r., Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, pkt 23).

29 Trybunał orzekł jednak, że sam fakt, iż spór w postępowaniu głównym dotyczy wynagrodzenia, nie przesądza o niedopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, w którym podnoszone są kwestie dotyczące wykładni przepisów dyrektywy 2003/88 (zob. podobnie wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pkt 25, 26).

30 Ponadto Trybunał orzekł również, że wyjątek przewidziany w art. 153 ust. 5 TFUE należy rozumieć w ten sposób, że dotyczy on środków, które – tak jak ujednolicenie niektórych lub wszystkich elementów wynagrodzeń lub ich poziomu w państwach członkowskich czy też ustanowienie wynagrodzenia minimalnego – stanowiłyby bezpośrednią ingerencję prawa Unii w określenie wysokości wynagrodzeń na jej obszarze. Wyjątku tego nie można jednak rozszerzać na każdą kwestię w jakikolwiek sposób związaną z wynagrodzeniem, pod rygorem pozbawienia niektórych dziedzin, o których mowa w art. 153 ust. 1 TFUE, znacznej części ich istoty (wyrok z dnia 19 czerwca 2014 r., Specht i in., od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, EU:C:2014:2005, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 W niniejszej sprawie pytania prejudycjalne nie dotyczą wysokości wynagrodzenia, lecz zasad związanych z organizacją, podziałem czasu pracy w porze nocnej i jego rozliczaniem, a także wynagrodzenia za pracę wykonaną poza zwykłymi godzinami służby.

32 W konsekwencji należy udzielić odpowiedzi na postawione pytania.

Co do istoty

W przedmiocie pytań pierwszego i trzeciego

33 Na wstępie należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w celu udzielenia sądowi, który przedłożył pytanie prejudycjalne, użytecznej odpowiedzi Trybunał może między innymi wziąć pod rozwagę normy prawa Unii, na które sąd krajowy nie powołał się w swym pytaniu (wyrok z dnia 25 kwietnia 2013 r., Jyske Bank Gibraltar, C-212/11, EU:C:2013:270, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

34 W niniejszej sprawie, o ile pytanie trzecie sądu odsyłającego dotyczy motywu 8 dyrektywy 2003/88, o tyle należy przypomnieć, że chociaż motywy stanowią integralną część tej dyrektywy, wyjaśniając cele, do których zmierza, nie mają one same w sobie mocy wiążącej. Natomiast przepisy art. 8 wspomnianej dyrektywy dotyczą pracy w porze nocnej. Ponadto, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 30 opinii, rozstrzygnięcie sporu w postępowaniu głównym zależy zdaniem sądu odsyłającego od dokonanej przez Trybunał wykładni pojęcia „wymiaru czasu pracy w porze nocnej” w rozumieniu tego art. 8.

35 W tych okolicznościach, w celu udzielenia sądowi odsyłającemu użytecznej odpowiedzi, należy przyjąć, że pytania pierwsze i trzecie, które należy rozpatrzyć łącznie, zmierzają w istocie do ustalenia, czy art. 8 i art. 12 lit. a) dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nakładają one obowiązek przyjęcia uregulowania krajowego przewidującego, że zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej pracowników sektora publicznego, takich jak policjanci i strażacy, jest krótszy od przewidzianego dla nich zwykłego wymiaru czasu pracy w porze dziennej.

36 Jak wynika z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, skarżący w postępowaniu głównym uważa, że skoro w ustawie o ministerstwie spraw wewnętrznych i w aktach prawnych rangi podustawowej obowiązujących w rozpatrywanym okresie brak jest jakichkolwiek przepisów dotyczących przeliczania godzin pracy w porze nocnej na godziny pracy w porze dziennej, należy stosować odpowiednie przepisy rozporządzenia z 2007 r.

37 Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2003/88 określa ona minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy i stosuje się ją między innymi do niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramu pracy.

38 Prawo każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy i do okresów odpoczynku, w szczególności odpoczynku dobowego, stanowi nie tylko zasadę prawa socjalnego Unii o szczególnej wadze, lecz zostało także uznane w sposób wyraźny w art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych, która stosownie do art. 6 ust. 1 TUE posiada tę samą moc prawną co traktaty (zob. wyrok z dnia 17 marca 2021 r., Academia de Studii Economice din Bucureşti, C-585/19, EU:C:2021:210, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 Przepisy dyrektywy 2003/88, a w szczególności jej art. 8 i 12, uszczegóławiają to prawo podstawowe, a zatem w jego świetle należy te przepisy interpretować (wyrok z dnia 17 marca 2021 r., Academia de Studii Economice din Bucureşti, C-585/19, EU:C:2021:210, pkt 37).

40 Przypomniawszy powyższe, należy dodać, iż z utrwalonego orzecznictwa Trybunału wynika, że przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy wziąć pod uwagę nie tylko brzmienie tego przepisu, lecz także kontekst, w jaki się on wpisuje, oraz cele regulacji, której część stanowi (wyrok z dnia 11 czerwca 2020 r., CHEP Equipment Pooling, C-242/19, EU:C:2020:466, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

41 W tej kwestii należy w pierwszej kolejności wskazać, że minimalne wymagania dotyczące zwykłego wymiaru czasu pracy w porze nocnej są określone w art. 8 lit. a) tej dyrektywy, który wymaga od państw członkowskich przyjęcia środków niezbędnych do tego, by zwykły wymiar czasu pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej nie przekraczał przeciętnie ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym. W art. 8 lit. b) tej dyrektywy uściślono, że pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej, których praca jest związana ze szczególnym niebezpieczeństwem albo jest związana z poważnym obciążeniem fizycznym lub psychicznym, nie powinni pracować dłużej niż osiem godzin w okresie 24-godzinnym, podczas którego wykonują pracę w porze nocnej.

42 Zgodnie z art. 12 lit. a) dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne do zapewnienia pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej oraz pracownikom wykonującym pracę w systemie zmianowym poziomu ochrony w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia odpowiedniego do charakteru ich pracy.

43 W drugiej kolejności, jak już przypomniano w pkt 39 niniejszego wyroku – poprzez ustanowienie prawa każdego pracownika do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, a także okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku – dyrektywa ta uściśla prawo podstawowe wyraźnie zapisane w art. 31 ust. 2 karty praw podstawowych, a tym samym należy ją interpretować w świetle tego art. 31 ust. 2. W konsekwencji przepisy tej dyrektywy nie mogą podlegać wykładni zawężającej ze szkodą dla praw wywodzonych z niej przez pracownika (wyrok z dnia 11 listopada 2021 r., Dublin City Council, C-214/20, EU:C:2021:909, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

44 W trzeciej kolejności, w odniesieniu do pracy w porze nocnej, w szczególności motyw 7 tej dyrektywy uwzględnia ryzyko nieodłącznie związane z tym okresem aktywności. Ponadto w motywach 8 i 10 dyrektywy 2003/88 podkreśla się potencjalnie szkodliwe skutki pracy w porze nocnej oraz potrzebę ograniczenia czasu jej trwania w celu zapewnienia wyższego poziomu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

45 I tak, zgodnie z art. 2 ust. 3 dyrektywy 2003/88 przez „porę nocną” rozumie się każdy okres nie krótszy niż siedem godzin, określony w przepisach krajowych, który musi obejmować, w każdym przypadku, okres między północą i godziną 5 rano.

46 Zgodnie z art. 2 ust. 4 tej dyrektywy przez „pracownika wykonującego pracę w porze nocnej” rozumie się, z jednej strony, każdego pracownika, który w „porze nocnej” pracuje w zwykłym toku pracy przez przynajmniej trzy godziny swojego dobowego wymiaru czasu pracy, oraz, z drugiej strony, każdego pracownika, który w „porze nocnej” może przepracować pewną część swojego rocznego wymiaru czasu pracy, która zostaje ustalona zgodnie z przepisami krajowymi, po konsultacjach z partnerami społecznymi lub w drodze układów zbiorowych pracy lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym lub regionalnym.

47 Z powyższego wynika, że dyrektywa 2003/88 ustanawia wspólne minimalne wymogi obejmujące dodatkową ochronę dla pracowników wykonujących pracę w porze nocnej.

48 Artykuł 8 tej dyrektywy wymaga zatem określenia maksymalnego wymiaru czasu pracy w porze nocnej. Przewidziany w art. 12 lit. a) wspomnianej dyrektywy obowiązek przyjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia, by pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej i pracownicy wykonujący pracę w systemie zmianowym korzystali z poziomu ochrony dostosowanego do charakteru ich pracy, pozostawia państwom członkowskim pewien zakres uznania w odniesieniu do środków właściwych do wprowadzenia w życie (zob. podobnie wyroki: z dnia 24 stycznia 2012 r., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, pkt 35, 48; a także z dnia 11 kwietnia 2019 r., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, C-254/18, EU:C:2019:318, pkt 23, 35).

49 Należy zatem stwierdzić, podobnie jak uczynił to rzecznik generalny w pkt 66 opinii, że żaden przepis tej dyrektywy nie zawiera wskazówki dotyczącej różnicy lub relacji między zwykłym wymiarem czasu pracy w porze nocnej a zwykłym wymiarem czasu pracy w porze dziennej. Pierwszy z nich może zatem co do zasady zostać ustalony niezależnie od drugiego.

50 W związku z tym należy uznać, że dyrektywa 2003/88 nie wymaga przyjęcia środków ustanawiających różnicę między zwykłym wymiarem czasu pracy w porze nocnej a zwykłym wymiarem czasu pracy w porze dziennej. W konsekwencji dyrektywa ta nie wymaga przyjęcia szczególnego przepisu regulującego konkretnie zwykły i maksymalny wymiar czasu pracy w porze nocnej, pod warunkiem że te wymiary czasu pracy będą ograniczone zgodnie z wymogami wynikającymi z art. 8 tej dyrektywy.

51 Należy jednak podkreślić, że obowiązek przypomniany w pkt 48 niniejszego wyroku należy wprowadzić w życie w taki sposób, aby osiągnąć cele ochronne określone w samej dyrektywie. W szczególności państwa członkowskie, określając poziom ochrony w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w porze nocnej, powinny zapewnić przestrzeganie zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W związku z tym muszą czuwać nad tym, aby pracownicy zatrudnieni w porze nocnej korzystali z innych środków ochronnych w zakresie wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia, dodatków lub podobnych korzyści, pozwalających zrekompensować szczególną uciążliwość wynikającą z tego rodzaju pracy, podkreśloną w szczególności przez dyrektywę 2003/88, a tym samym uwzględniać charakter pracy w porze nocnej.

52 W tym względzie należy stwierdzić, że zadania wykonywane w porze nocnej mogą różnić się pod względem trudności i stresu, co może wymagać wdrożenia dla niektórych pracowników szczególnych dostosowań w celu zapewnienia ochrony ich zdrowia i bezpieczeństwa. W niniejszej sprawie zadania wykonywane w nocy przez straż pożarną i policjantów mogą uzasadniać wdrożenie takich szczególnych dostosowań. Sąd odsyłający wskazuje bowiem, że szczególne i bardzo istotne zadania tych pracowników sektora publicznego oznaczają, że są na nich nakładane liczne dodatkowe wymogi i obowiązki, takie jak czas dyżuru wynoszący nawet 24 godziny lub szczególne obowiązki w nagłym przypadku.

53 Z uwagi na większą uciążliwość pracy w porze nocnej w porównaniu z pracą w porze dziennej obniżenie zwykłego wymiaru czasu pracy w porze nocnej w stosunku do czasu pracy w porze dziennej może więc stanowić odpowiednie rozwiązanie w celu zapewnienia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa danych pracowników, chociaż nie jest to jedyne możliwe rozwiązanie. W zależności od charakteru danej działalności przyznanie na przykład dodatkowych okresów odpoczynku lub czasu wolnego mogłoby również przyczynić się do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa tych pracowników.

54 W tej kwestii należy przypomnieć, że z motywu 6 dyrektywy 2003/88 wynika, iż należy brać pod uwagę zasady MOP dotyczące organizacji czasu pracy, w szczególności w odniesieniu do pracy w porze nocnej, oraz że zgodnie z art. 8 konwencji MOP nr 171 rekompensaty przyznawane pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej w zakresie czasu pracy, wynagrodzenia lub podobnych korzyści powinny uwzględniać charakter pracy w porze nocnej. Postanowienie to potwierdza zatem, że środki, które państwa członkowskie są zobowiązane podjąć zgodnie z art. 12 lit. a) tej dyrektywy, nie muszą wyraźnie dotyczyć wymiaru czasu pracy w porze nocnej.

55 W świetle ogółu powyższych rozważań na pytania pierwsze i trzecie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 8 i art. 12 lit. a) dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że nie nakładają one obowiązku przyjęcia uregulowania krajowego przewidującego, że zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej pracowników sektora publicznego, takich jak policjanci i strażacy, jest krótszy od przewidzianego dla nich zwykłego wymiaru czasu pracy w porze dziennej. Pracownicy tacy powinni w każdym razie korzystać z innych środków ochronnych w zakresie wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia, dodatków lub podobnych korzyści, pozwalających zrekompensować szczególną uciążliwość wynikającą z wykonywanej przez nich pracy w porze nocnej.

W przedmiocie pytania drugiego

56 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2003/88 w związku z art. 20 i 31 karty praw podstawowych należy interpretować w ten sposób, że wymaga ona, aby zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej, ustalony w ustawodawstwie państwa członkowskiego dla pracowników sektora prywatnego na siedem godzin, miał zastosowanie do pracowników sektora publicznego, takich jak policjanci i strażacy.

57 Zgodnie z art. 20 karty praw podstawowych „[w]szyscy są równi wobec prawa”.

58 Trybunał orzekł, że zasada równości traktowania, zapisana w art. 20 i 21 karty praw podstawowych jest zasadą ogólną prawa Unii, która wymaga, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a sytuacje odmienne nie były traktowane w sposób jednakowy, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione. Odmienne traktowanie jest uzasadnione, jeżeli jest ono oparte na kryterium obiektywnym i racjonalnym, tzn. w sytuacji gdy pozostaje ono w związku z prawnie dopuszczalnym celem realizowanym przez dane przepisy, oraz gdy jest proporcjonalne do celu realizowanego za pomocą danego traktowania (wyrok z dnia 9 marca 2017 r., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, pkt 55 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 Artykuł 31 ust. 1 karty praw podstawowych stanowi, że „[k]ażdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”, a jej art. 31 ust. 2 precyzuje, że „[k]ażdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

60 Należy przypomnieć, że zakres zastosowania karty praw podstawowych, w odniesieniu do działań państw członkowskich, został określony w jej art. 51 ust. 1, zgodnie z którym postanowienia karty praw podstawowych mają zastosowanie do instytucji Unii i państw członkowskich wyłącznie w zakresie, w jakim stosują one prawo Unii, a zgodnie z utrwalonym orzecznictwem pojęcie „stosowania prawa Unii” w rozumieniu tego postanowienia wymaga istnienia powiązania między aktem prawa Unii a danym środkiem krajowym, które wykracza poza bliskość odnośnych dziedzin

lub pośredni wpływ jednej dziedziny na drugą, przy uwzględnieniu kryteriów oceny określonych przez Trybunał (wyrok z dnia 22 kwietnia 2021 r., Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 W tym względzie należy wskazać, po pierwsze, że art. 140 ust. 1 bułgarskiego kodeksu pracy stanowi, że zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej w tygodniu obejmującym 5 dni roboczych nie może przekraczać siedmiu godzin. Przepis ten, jak podkreśla sąd odsyłający, ma zastosowanie do pracowników sektora prywatnego.

62 Po drugie, zgodnie z art. 187 ust. 3 ustawy o ministerstwie spraw wewnętrznych w przypadku pracy w systemie zmianowym praca w porze nocnej może być wykonywana w godzinach od 22.00 do 6.00, przy czym czas pracy pracowników ministerstwa nie może przekraczać przeciętnie 8 godzin w okresie 24-godzinnym.

63 Przepisy te precyzują warunki pracy mające zastosowanie do pracy w porze nocnej, dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia, a w szczególności limit wymiaru czasu pracy w porze nocnej. Tego rodzaju przepisy stanowią stosowanie tej dyrektywy i w związku z tym są objęte zakresem zastosowania prawa Unii.

64 Sąd odsyłający uważa, że właściwe uregulowanie krajowe ustanawia system mający zastosowanie do pracowników sektora prywatnego, który jest bardziej korzystny niż system mający zastosowanie do pracowników sektora publicznego, w szczególności do urzędników ministerstwa spraw wewnętrznych. Wskazuje on również, że brak przepisu szczególnego regulującego zwykły i maksymalny wymiar czasu pracy w porze nocnej tych pracowników ministerstwa spraw wewnętrznych, którzy należą do formacji policji i straży pożarnej, prowadzi do ich dyskryminacji w porównaniu z pracownikami tego ministerstwa zatrudnionymi na podstawie umowy.

65 Należy w tej kwestii zauważyć, że Trybunał orzekł już, że odmienne traktowanie oparte na statutowym lub umownym charakterze stosunku pracy można co do zasady oceniać w świetle zasady równego traktowania, która stanowi ogólną zasadę prawa Unii, ustanowioną obecnie w art. 20 i 21 karty (wyrok z dnia 22 stycznia 2020 r., Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, pkt 56 i przytoczone tam orzecznictwo).

66 Należy w związku z tym zbadać, czy dyrektywę 2003/88 w świetle art. 20 i 31 karty należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie temu, by niektórzy pracownicy sektora publicznego, w szczególności urzędnicy ministerstwa spraw wewnętrznych, w tym policjanci i strażacy, których zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej może wynosić osiem godzin, nie mogli korzystać z bardziej korzystnego systemu prawa powszechnego mającego zastosowanie do pracowników sektora prywatnego, w ramach którego zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej wynosi siedem godzin.

67 Jeżeli chodzi o wymóg porównywalności rozpatrywanych sytuacji w celu wykazania istnienia naruszenia zasady równości traktowania, Trybunał uściślił, przede wszystkim, że oceny porównywalności należy dokonywać nie w sposób ogólny i abstrakcyjny, lecz w sposób szczególny i konkretny, z uwzględnieniem wszystkich charakteryzujących te sytuacje czynników, w szczególności w świetle przedmiotu i celu uregulowania krajowego, w którym ustanowiono dane rozróżnienie, jak również, w stosownym przypadku, zasad i celów dziedziny prawa, do której to uregulowanie krajowe należy [wyrok z dnia 26 czerwca 2018 r., MB (Zmiana płci a emerytura), C-451/16, EU:C:2018:492, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo].

68 W niniejszym przypadku z informacji wskazanych w postanowieniu odsyłającym wynika, że przedmiotem uregulowania krajowego rozpatrywanego w sprawie w postępowaniu głównym jest rozliczanie czasu pracy w porze nocnej na określonym stanowisku. W szczególności sprawa w postępowaniu głównym dotyczy braku przepisu szczególnego regulującego zwykły i maksymalny wymiar czasu pracy w porze nocnej, a także przeliczania czasu pracy w porze nocnej na czas pracy w porze dziennej poprzez zastosowanie mnożnika.

69 Prawo krajowe wydaje się zatem z jednej strony wykluczać urzędników podległych ministerstwu spraw wewnętrznych, takich jak policjanci i strażacy, z systemu prawa powszechnego przewidującego ograniczenie zwykłego wymiaru czasu pracy w porze nocnej do siedmiu godzin, a z drugiej strony nie przyznawać tym urzędnikom uprawnienia do przeliczenia czasu pracy w porze nocnej na czas pracy w porze dziennej.

70 Do sądu odsyłającego, który jako jedyny jest właściwy do dokonania oceny okoliczności faktycznych, należy dokonanie niezbędnych ustaleń w celu, po pierwsze, określenia właściwych kategorii pracowników, a po drugie ustalenia, czy został spełniony wymóg dotyczący porównywalności rozpatrywanych sytuacji (zob. podobnie wyrok z dnia 5 czerwca 2018 r., Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, pkt 52).

71 Niemniej Trybunał, rozpoznając wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, jest uprawniony do sformułowania, w świetle zawartych w dostępnych mu aktach informacji, wskazówek mających pomóc sądowi odsyłającemu w rozstrzygnięciu zawisłego przed nim sporu (wyrok z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija, C-243/19, EU:C:2020:872, pkt 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

72 Jak wynika z orzecznictwa przypomnianego w pkt 67 niniejszego wyroku, do tego sądu należy ustalenie, która kategoria pracowników jest objęta systemem prawa powszechnego przewidzianym w art. 140 kodeksu pracy, a która inna kategoria jest z niego wyłączona. Następnie powinien on zbadać, czy ustawodawca krajowy zadecydował o tym wyłączeniu, uwzględniając w szczególności obiektywne cechy charakterystyczne zadań wykonywanych przez pracowników należących do tej ostatniej kategorii. Okazuje się bowiem, że w niniejszej sprawie sąd odsyłający analizuje abstrakcyjne kategorie pracowników, takie jak pracownicy sektora publicznego, podając przykład szczególnej kategorii urzędników ministerstwa spraw wewnętrznych, w szczególności policjantów i strażaków, oraz kategorii pracowników sektora prywatnego, nie dostarczając informacji pozwalających na zidentyfikowanie konkretnych kategorii osób znajdujących się w porównywalnych sytuacjach i porównanie ich w sposób szczególny i konkretny, w tym w odniesieniu do warunków pracy w porze nocnej mających zastosowanie do pracowników z każdej z tych kategorii. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie zawiera bowiem takich informacji.

73 Co się tyczy uzasadnienia ewentualnego odmiennego traktowania, to należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem odmienne traktowanie jest uzasadnione, jeżeli jest ono oparte na kryterium obiektywnym i racjonalnym, tzn. w sytuacji gdy pozostaje ono w związku z prawnie dopuszczalnym celem realizowanym przez rozpatrywane przepisy oraz gdy odmienność ta jest proporcjonalna do tego celu (wyrok z dnia 29 października 2020 r., Veselības ministrija, C-243/19, EU:C:2020:872, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

74 W tym względzie z postanowienia odsyłającego wynika, że brak w rozporządzeniach nr 8121z-592 i 8121z-776 mechanizmu przeliczania godzin pracy w porze nocnej na godziny pracy w porze dziennej, którego dotyczy sprawa w postępowaniu głównym, ma przyczyny o charakterze prawnym i ekonomicznym.

75 Z jednej strony, zgodnie z art. 187 ust. 1 i 3 ustawy o ministerstwie spraw wewnętrznych, zwykły wymiar czasu pracy jest taki sam w ciągu dnia i w nocy, tak więc stosunek między zwykłym wymiarem czasu pracy w porze dziennej i zwykłym wymiarem czasu pracy w porze nocnej wynosi 1 i że nie jest konieczne żadne przeliczenie.

76 Z zastrzeżeniem ustaleń, jakich powinien dokonać sąd odsyłający, taka argumentacja nie wydaje się jednak odpowiadać prawnie dopuszczalnemu celowi, który mógłby uzasadniać odmienne traktowanie rozpatrywane w sprawie w postępowaniu głównym.

77 Z drugiej strony przywrócenie takiego mechanizmu przeliczeniowego wymagałoby znacznych dodatkowych środków finansowych.

78 Nie można jednak zgodzić się z taką argumentacją. O ile bowiem prawo Unii nie stoi na przeszkodzie temu, by państwa członkowskie brały pod uwagę względy budżetowe równolegle ze względami natury politycznej, społecznej lub demograficznej oraz wpływały na charakter lub zakres środków, które zamierzają przyjąć, o tyle względy te nie mogą same w sobie stanowić celu leżącego w interesie ogólnym.

79 Należy przypomnieć, że wprowadzone przez przepisy prawa krajowego w dziedzinie pracy w porze nocnej odmienne traktowanie różnych kategorii pracowników znajdujących się w porównywalnych sytuacjach byłoby niezgodne z prawem Unii, chyba że opierałoby się na takim obiektywnym i racjonalnym kryterium, i w danym wypadku zobowiązywałoby sądy krajowe do dokonywania wykładni prawa krajowego, w najwyższym możliwym stopniu, w świetle brzmienia i celu postanowienia prawa pierwotnego rozpatrywanego w sprawie, z uwzględnieniem całości prawa krajowego i z zastosowaniem uznanych w porządku krajowym metod wykładni, tak by zapewnić pełną skuteczność tego postanowienia i dokonać rozstrzygnięcia zgodnego z jego celem (wyrok z dnia 6 października 2021 r., Sumal, C-882/19, EU:C:2021:800, pkt 71 i przytoczone tam orzecznictwo).

80 W świetle ogółu powyższych rozważań na pytanie drugie należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 20 i 31 karty praw podstawowych należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie temu, by zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej, ustalony w ustawodawstwie państwa członkowskiego dla pracowników sektora prywatnego na siedem godzin, nie miał zastosowania do pracowników sektora publicznego, takich jak policjanci i strażacy, jeżeli takie odmienne traktowanie opiera się na obiektywnym i racjonalnym kryterium, to jest pozostaje w związku z prawnie dopuszczalnym celem, do którego osiągnięcia zmierza to ustawodawstwo, oraz jest proporcjonalne do tego celu.

W przedmiocie kosztów

81 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

1) **Artykuł 8 i art. 12 lit. a) 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 nie nakładają one obowiązku przyjęcia uregulowania krajowego przewidującego, że zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej pracowników sektora publicznego, takich jak policjanci i strażacy, jest krótszy od przewidzianego dla nich zwykłego wymiaru czasu pracy w porze dziennej. Pracownicy tacy powinni w każdym razie korzystać z innych środków ochronnych w zakresie wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia, dodatków lub podobnych korzyści, pozwalających zrekompensować szczególną uciążliwość wynikającą z wykonywanej przez nich pracy w porze nocnej.**

2) **Artykuły 20 i 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie temu, by zwykły wymiar czasu pracy w porze nocnej, ustalony w ustawodawstwie państwa członkowskiego dla pracowników sektora prywatnego na siedem godzin, nie miał zastosowania do pracowników sektora publicznego, w tym policjantów i strażaków, jeżeli takie odmienne traktowanie opiera się na obiektywnym i racjonalnym kryterium, to jest pozostaje w związku z prawnie dopuszczalnym celem, do którego osiągnięcia zmierza to ustawodawstwo, oraz jest proporcjonalne do tego celu.**

Podpisy