

Jednakże, Working Time Regulations 1999 (SI 1999/3372) dodatkowo wprowadziła nowy akapit w art. 20 rozporządzenia 1998, o następującym brzmieniu:

„(2) Jeżeli część czasu pracy pracownika jest mierzona lub wcześniej określona lub nie może być określona przez samego pracownika, jednakże szczególne cechy charakterystyczne działalności umożliwiają pracownikowi, bez sformułowania takiego żądania przez pracodawcę, również wykonywanie pracy, której czas nie jest mierzony lub wcześniej określony, lub może być określony przez samego pracownika, przepisy art. 4 ust. 1, art. 6 ust. 1, 2 i 7 znajdują zastosowanie jedynie w zakresie tej części czasu pracy, który jest mierzony, wcześniej określony lub nie może być określony przez samego pracownika.”

(Przepisy art. 4 i 6 stanowią odpowiednio o maksymalnym tygodniowym czasie pracy i długości pracy w porze nocnej).

Zmiana ta wprowadziła dodatkowy wyjątek w przypadkach, w których czas pracy pracownika jest częściowo mierzony, wcześniej określony lub [nie] określony przez samego pracownika, a częściowo tak się nie dzieje. W takich przypadkach, przepisy dotyczące tygodniowego czasu pracy i pracy w porze nocnej znajdują zastosowanie jedynie w odniesieniu do tej części pracy, która jest mierzona, wcześniej określona lub nie może być określona przez samego pracownika.

Zdaniem Komisji, art. 20 ust. 2 wykracza poza dozwolone granice odstępstwa przewidzianego w art. 17 ust. 1, które znajduje zastosowanie jedynie w przypadku pracowników, których czas pracy w ogóle nie jest mierzony lub wcześniej określony lub może być określony przez samego pracownika.

#### **Implementacja przepisów dotyczących okresów przerwy w pracy**

Art. 3 i 5 dyrektywy ustanawiają minimalne okresy dziennego i tygodniowego czasu przerwy w pracy dla każdego pracownika. Odpowiednie przepisy prawa krajowego Zjednoczonego Królestwa są zawarte w art. 10 i 11 rozporządzenia 1998. Jednakże, urzędowe wyjaśnienia Departament of Trade and Industry (departamentu handlu i przemysłu) wskazują w zakresie dotyczącym implementacji rozporządzenia 1998, w sekcji piątej (zatytułowanej „czas wolny”) co następuje:

„Pracodawcy powinni zapewnić, aby pracownicy mogli skorzystać z wypoczynku, ale nie jest wymagane, aby zapewnili, że pracownicy rzeczywiście skorzystają z wypoczynku”.

Innymi słowy, pracodawcy otrzymali instrukcję, że nie wymaga się od nich zapewnienia, aby pracownicy żądali i korzystali z okresów przerwy, o którą przysługuje im roszczenie, lecz jedynie zapewnienia, że nie będzie przeszkód powstrzymujących pracownika, który tego zechce.

Zdaniem Komisji, powyższe wyjaśnienia w sposób oczywisty zachęcają do stosowania praktyk niezgodnych z wymaganiami dyrektywy.

(<sup>1</sup>) Dz.U. L 307 z 13.12.1993, str. 18.

#### **Skarga wniesiona dnia 25 listopada 2004 r. przez Komisję Wspólnot Europejskich przeciwko Republice Włoskiej**

**(Sprawa C-485/04)**

(2005/C 31/17)

(Język postępowania: włoski)

W dniu 25 listopada 2004 r. do Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich wpłynęła skarga Komisji Wspólnot Europejskich, reprezentowanej przez G. Valero Jordanę i D. Recchię, działających w charakterze pełnomocników, z adresem do doręczeń w Luksemburgu, przeciwko Republice Włoskiej.

Strona skarżąca wnosi do Trybunału o:

- stwierdzenie, że nie ustanawiając przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych w celu zastosowania się do dyrektywy 2003/17/WE (<sup>1</sup>) Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 marca 2003 r. zmieniającej dyrektywę 98/70/WE (<sup>2</sup>) odnoszącą się do jakości benzyny i olejów napędowych, a w każdym razie nie podając tych przepisów do wiadomości Komisji, Republika Włochka uchybiła zobowiązaniom, które ciąży na niej na mocy tej dyrektywy;
- obciążenie Republiki Włoskiej kosztami postępowania.

Zarzuty i główne argumenty

Termin do wprowadzenia w życie dyrektywy upłynął dnia 30 czerwca 2002 r.

(<sup>1</sup>) Dz.U. L 76, str. 10.

(<sup>2</sup>) Dz.U. L 350, str. 58.