

V

(Ogłoszenia)

POSTĘPOWANIA SĄDOWE

TRYBUNAŁ EFTA

WYROK TRYBUNAŁU

z dnia 16 grudnia 2015 r.

w sprawie E-5/15

Matja Kumba T M'bye i inni v Stiftelsen Fossumkollektivet

(dyrektywa 2003/88/WE – czas pracy – ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – organizacja czasu pracy – czas odpoczynku – maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy – odstępstwo od minimalnego czasu odpoczynku – zgoda pracowników – krzywda)

(2017/C 2/03)

W sprawie E-5/15 *Matja Kumba T M'bye i inni v Stiftelsen Fossumkollektivet* – WNIOSEK skierowany do Trybunału na mocy art. 34 Porozumienia między państwami EFTA w sprawie ustanowienia Urzędu Nadzoru i Trybunału Sprawiedliwości przez sąd apelacyjny *Eidsivating (Eidsivating lagmannsrett)* w sprawie wykładni art. 6 i art. 22 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, Trybunał w składzie: Carl Baudenbacher (prezes), Per Christiansen (sędzia) oraz Páll Hreinsson (sędzia sprawozdawca), wydał w dniu 16 grudnia 2015 r. wyrok zawierający sentencję następującej treści:

1. Czas pracy wynoszący przeciętnie 84 godziny tygodniowo w ramach opieki świadczonej w domu jest zgodny z art. 6 dyrektywy 2003/88/WE, w okolicznościach objętych art. 22 ust. 1 lit. a), pod warunkiem że pracownik jednoznacznie, dobrowolnie i indywidualnie wyraził zgodę na wykonywanie takiej pracy i że przestrzegane są ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracownika. Oznacza to, że w przypadku gdy państwo EOG skorzysta z możliwości przewidzianej w art. 22 ust. 1 dyrektywy, ustawodawstwo krajowe musi należycie uwzględnić dobrostan fizyczny i psychiczny pracowników. Taki czas pracy jest jednakże zgodny z art. 3 i 5 dyrektywy, jeśli warunki stosowania odstępstwa przewidzianego w art. 17 ust. 2 w związku z art. 17 ust. 3 lit. c) pkt (i) są spełnione.
2. Przepis prawa krajowego, zgodnie z którym zgoda pracownika na pracę w wymiarze przekraczającym 60 godzin tygodniowo w ramach opieki świadczonej w domu nie może być wycofana, jest zgodny z art. 6 i 22 dyrektywy, pod warunkiem że przestrzegane są ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.
3. Zawiadomienie o wypowiedzeniu i oferta ponownego zatrudnienia na nowych warunkach następujące po odmowie wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 48 godzin w okresie siedmiodniowym ze strony pracownika nie są uznawane za krzywdę w rozumieniu art. 22 ust. 1 lit. b) dyrektywy, jeśli rozwiązanie stosunku pracy jest oparte na powodach w pełni niezależnych od odmowy wykonywania takiej dodatkowej pracy ze strony pracownika.