

Az 1999. évi Working Time Regulations (Munkaidő Rendeletek) (SI 1999/3372) közül a 4. rendelet ezt követően azonban az 1998-as rendeletek közül a 20. rendeletbe egy új albekezdést illesztett, az alábbi szöveggel:

„(2) Amennyiben egy munkavállaló munkaideje részben mért vagy előre meghatározott vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni, de a tevékenység sajátos jellege olyan, hogy – anélkül, hogy ezt a munkáltató kérné – a munkavállaló a nem mért, nem meghatározott vagy a munkavállaló által meghatározni tudott időtartam alatt is munkát végezhet, a 4 (1) és (2), a 6 (1), (2) és (7) cikkek csak munkájának arra az időtartamára alkalmazandók, amelyet mértek vagy előre meghatároztak vagy amelyet a munkavállalók maguk sem tudnak meghatározni.”

(A 4. és a 6. rendeletek a heti leghosszabb munkaidőt, illetőleg az éjszakai munka hosszúságát szabályozzák).

Ez a módosítás új kivételt vezetett be azokban az esetekben, amikor a munkavállaló munkaideje részben mért vagy előre meghatározott vagy azt a munkavállalók maguk határozzák meg, és részben nem. Ezekben az esetekben a heti munkaidőre és az éjszakai munkára vonatkozó előírások a munkavállaló munkájának csak a mért, előre meghatározott, vagy pedig arra a részére vonatkoznak, melyet a munkavállalók maguk sem tudnak meghatározni.

A Bizottság véleménye szerint a 20. rendelet (2) albekezdése túllépi a 17. cikk (1) bekezdésében meghatározott eltérés megengedett mértékét, amely csak azokra a munkavállalókra vonatkozik, akiknek a munkaideje egészében nem mért, nem meghatározott, vagy akik a munkaidőt maguk határozhatják meg.

#### **A munkavállalók pihenőidejére vonatkozó előírások átültetése**

A rendelet 3. és 5. cikkei minden munkavállaló tekintetében meghatározzák a napi és heti pihenőidő legkisebb mértékét. Az Egyesült Királyság megfelelő nemzeti előírásai az 1998-as rendeletek 10. és 11. rendeletében találhatóak. Mindazonáltal a Department of Trade and Industry (Ipari és Kereskedelmi Minisztérium) által készített, az 1998-as rendeletek végrehajtásához készített Iránymutatók 5. része („munkából való távollémaradás”) szerint:

„A munkáltatóknak biztosítani kell, hogy a munkavállalók kivehessék pihenőidejüket, de nem kötelesek azt biztosítani, hogy a munkavállalók ténylegesen is pihenjenek”.

Más szóval a munkáltatókat úgy kell tájékoztatni, hogy nem kötelesek biztosítani azt, hogy a munkavállalók ténylegesen is igénybe vegyék, és a javukra fordítsák azt a pihenőidőt, amelyre

jogosultak, hanem csupán azt, hogy semmi nem akadályozhatja közvetlenül azt a munkavállalót, aki úgy dönt, hogy igénybe veszi a pihenőidőt.

A Bizottság álláspontja szerint az Iránymutatók ily módon az irányelv rendelkezéseivel ellentétes gyakorlatra buzdítanak, illetve az ilyen gyakorlatot segítik elő.

(<sup>1</sup>) HL L 307., 1993.12.13., 18. o.

#### **Az Európai Közösségek Bizottsága által 2004. november 25-én az Olasz Köztársaság ellen benyújtott kereset**

(C-485/04. sz. ügy)

(2005/C 31/17)

(Az eljárás nyelve: olasz)

Az Európai Közösségek Bizottsága, képviseli G. Valero Jordana és D. Recchia meghatalmazotti minőségben, kézbesítési cím: Luxembourg, 2004. november 25-én keresetet nyújtott be Európai Közösségek Bíróságához az Olasz Köztársaság ellen.

A felperes keresetében azt kéri, hogy az Elsőfokú Bíróság:

- állapítsa meg, hogy mivel nem fogadta el azokat a törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, amelyek szükségessé ahhoz, hogy eleget tegyen a benzin és a dízelüzemanyagok minőségéről szóló 98/70/EK irányelv (<sup>1</sup>) módosításáról szóló, 2003. március 3-i 2003/17/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek (<sup>2</sup>), az Olasz Köztársaság nem teljesítette az irányelv 2. cikke alapján fennálló kötelezettségeit;
- kötelezze az Olasz Köztársaságot a költségek viselésére.

#### *Jogalapok és fontosabb érvek*

Az irányelv végrehajtására rendelkezésre álló határidő 2003. június 30-án lejárt.

(<sup>1</sup>) HL L 350, 1998. 12. 28., 58. o.

(<sup>2</sup>) HL L 76., 2003. 03. 22., 10. o.