



## Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

G. PITRUZZELLA

представено на 31 януари 2019 година<sup>1</sup>

**Дело C-55/18**

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**

**срещу**

**Deutsche Bank SAE**

**в присъствието на:**

**Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT)**

**Confederación General del Trabajo (CGT)**

**Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA)**

**Confederación Intersindical Galega (CIG)**

(Преюдициално запитване, отправено Audiencia Nacional (Централен съд, Испания))

„Преюдициално запитване — Социална политика — Защита на здравето и безопасността на работниците — Организация на работното време — Директива 2003/88/ЕО — Междудневна почивка — Междуседмична почивка — Максимална продължителност на седмичното работно време — Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права — Директива 89/391/ЕИО — Безопасност и здраве на работниците на работното място — Задължение за предприятията за въвеждане на система за измерване на дневното работно време“

1. За да се гарантира пълната ефективност на защитата на здравето и безопасността на работниците на работното място — цел, преследвана от Директива 2003/88/ЕО<sup>2</sup> чрез установяване, наред с другото, на максимални граници на работното време — необходимо ли е държавите членки да предвидят задължение за работодателите да въведат инструменти за измерване на действителната продължителност на работния ден и работната седмица?

2. Това по същество е въпросът, поставен на Съда с преюдициалното запитване от Audiencia Nacional (Централен съд, Испания), който е предмет на настоящото производство. Този въпрос възниква в рамките на колективен иск, предявен от някои работнически синдикати с цел да се установи задължението на ответника Deutsche Bank SAE (наричан по-нататък: „Deutsche Bank“) да въведе система за регистриране на действително отработеното дневно работно време, позволяваща да се проверява спазването на работното време, предвидено в законовите разпоредби и в колективните трудови договори.

<sup>1</sup> Език на оригиналния текст: италиански.

<sup>2</sup> Директива на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 2003 г., стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3).

3. В настоящото заключение ще изложат причините, поради които считам, че правото на Съюза задължава държавите членки да въведат правна уредба за работното време, която въпреки гарантираната на държавите членки свобода на преценка по отношение на минималното хармонизиране на Директива 2003/88 осигурява ефективното спазване на правилата за ограничаване на работното време чрез въвеждането на измерване на действително отработеното време. Липсата на подобни механизми в правния ред на дадена държава членка според мен възпрепятства полезното действие на тази директива.

4. Поради това считам, че Директива 2003/88 не допуска национално законодателство, което не налага изрично на работодателите никаква форма на измерване или контрол на нормалното работно време на работниците като цяло.

## **I. Правна уредба**

### ***A. Правото на Съюза***

5. Съображение 4 от Директива 2003/88 гласи следното:

„(4) Подобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения“.

6. Член 3 от Директива 2003/88, озаглавен „Междудневна почивка“, гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че всеки работник има право на минимална продължителност на междудневна почивка от 11 последователни часа за всеки период от 24 часа“.

7. Съгласно член 5 от Директива 2003/88, озаглавен „Междуседмична почивка“:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че за всеки седемдневен период всеки работник има право на минимална почивка без прекъсване от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, посочена в член 3. Ако обективни, технически или условия във връзка с организацията на труда оправдават това, може да се приложи минимална почивка от 24 часа“.

8. Член 6 от Директива 2003/88, озаглавен „Максимална продължителност на седмично работно време“, гласи:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от опазване на безопасността и здравето на работниците:

- а) продължителността на седмичното работно време се ограничава чрез закони, подзаконови или административни разпоредби, или чрез колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори;
- б) средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа“.

9. Член 22 от Директива 2003/88, озаглавен „Други разпоредби“ гласи:

„Държава членка може да не прилага разпоредбите на член 6, като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие че предприема необходимите мерки, за да гарантира, че:

- а) никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б), освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа;
- б) никой работник не претърпява вреди от работодателя си за това, че не желае да даде съгласието си за извършване на такава работа;
- в) работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа;
- г) документацията се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време;
- д) по искане на компетентните органи, работодателят им предоставя информация за случаите, в които работниците са дали съгласие да работят средно повече от 48 часа през период от седем дни, изчислени за референтния период, посочен в член 16, буква б).

[...]

3. Ако държавите членки се ползват от възможностите, предвидени в настоящия член, те незабавно информират Комисията за това“.

10. Член 4, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място<sup>3</sup> гласи:

„Държавите членки трябва да предприемат необходимите стъпки, за да гарантират, че работодателите, работниците и представителите на работниците са обект на правни разпоредби, необходими за прилагането на настоящата директива“.

11. Член 11, параграф 3 от Директива 89/391 гласи:

„Представителите на работниците, които имат конкретна отговорност за безопасността и здравето, имат право да изискват от работодателя да предприеме съответни мерки и да му представят предложения за тази цел, за да се намалят опасностите за работниците и/или да се отстранят източниците на опасност“.

3 ОВ L 183, 1989 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88.

## **Б. Испанското право**

12. Член 34 от Estatuto de los Trabajadores, в редакцията му съгласно Real decreto legislativo (Кралски законодателен декрет) 2/2015 от 23 октомври 2015 г.<sup>4</sup> за одобряване на преработения текст на Статута на работниците (наричан по-нататък: „Статутът на работниците“), предвижда следното:

„1. Продължителността на работното време се определя в колективните или индивидуалните трудови договори. Максималната продължителност на нормалното работно време е 40 часа ефективна работа седмично, изчислени на средногодишна база. [...]

3. От края на един период на работа до началото на следващия период трябва да изминат най-малко дванадесет часа. Броят на нормалните ефективни работни часове не може да надвишава девет часа дневно, освен ако колективен трудов договор или, при липсата на такъв — споразумение, сключено между предприятието и представителите на работниците, не предвижда друго разпределение на дневното работно време; при всички случаи почивката между периодите на работа трябва да бъде спазвана. [...]

13. Член 35 от Статута на работниците, озаглавен „Извънреден труд“, предвижда:

„1. Извънреден труд са отработените часове над максималната продължителност на нормалното работно време, установено в съответствие с предходния член. [...]

2. Броят на часовете извънреден труд не може да надвишава 80 часа годишно. [...]

4. Полагането на извънреден труд е доброволно, освен ако не е установен в колективен или индивидуален трудов договор, в рамките на ограниченията, посочени в параграф 2.

5. За изчисляването на часовете извънреден труд работното време на всеки работник се регистрира ежедневно и се сумира към момента, определен за плащане на възнаграждението, като на работника се предоставя екземпляр от записа в съответната разписка за плащане“.

14. Третата допълнителна разпоредба от Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre 1995, sobre jornadas especiales de trabajo (Кралски декрет 1561/1995 относно специфичните работни дни от 21 септември 1995 г.)<sup>5</sup>, озаглавена „Правомощия на представителите на работниците по отношение на работното време“, гласи:

„Без да се засягат правомощията на представителите на работниците по отношение на работното време, признати в Статута на работниците и в настоящия Кралски декрет, тези представители имат право [...]:

а) [...]

б) да бъдат информирани ежемесечно от работодателя за часовете извънреден труд, положен от работниците, независимо от възприетата форма на обезщетение; за тази цел те получават екземпляр от записа, посочен в член 35, параграф 5 от Статута на работниците“.

<sup>4</sup> BOE № 255 от 24 октомври 2015 г.

<sup>5</sup> BOE № 230 от 26 септември 1995 г.

## II. Факти, главно производство и преюдициални въпроси

15. На 26 юли 2017 г. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) — синдикат на работниците, който е част от най-представителната профсъюзна организация на държавно равнище в Испания, предявява колективен иск пред Audiencia Nacional (Централен съд) срещу Deutsche Bank, с който иска последната да бъде осъдена да въведе система за регистриране на действително отработеното време от наетия персонал.

16. Тази система би трябвало да позволи да се контролира, от една страна, спазването на установеното работно време и от друга страна, изпълнението на задължението за предоставяне на информация на синдикалните представители за положения всеки месец извънреден труд в съответствие с член 35, параграф 5 от Статута на работниците и с трета допълнителна разпоредба от Кралски декрет 1561/1995.

17. В подкрепа на позицията на CCOO в съдебното производство встъпват други четири синдикални организации: Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA), Confederación Intersindical Galega (CIG).

18. Според ищците задължението за създаване на система за регистриране на дневното работно време произтича от тълкуването на членове 34 и 35 от Статута на работниците във връзка с член 31, параграф 2 от Хартата на основните права и членове 3, 5, 6, 8 и 22 от Директива 2003/88. Deutsche Bank обаче твърди, че от решенията на Tribunal Supremo (Върховен съд) от 23 март и от 20 април 2017 г. следва, че испанското право не предвижда такова общо задължение.

19. Audiencia Nacional (Централен съд) установява, че въпреки че предприятието ответник е обвързано от различни правила за работното време, произтичащи от множество национални секторни колективни трудови договори и споразумения, действащи в рамките на предприятието, то не използва никакъв вид регистриране на действително отработеното време от персонала, което да позволява контрол за спазването на правилата за работното време, установени от законовите разпоредби и колективните трудови договори, както и евентуално положения извънреден труд. Предприятието ответник използва компютърно приложение (Absences Calendar), което позволява да се регистрират единствено отсъствията при пълен работен ден (отпуски, официални празници, отпуски по болест и др.).

20. Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (Инспекция по труда и социалната сигурност за областите Мадрид и Навара) задължава ответника да въведе система за регистриране на работното време през работните дни и след неизпълнение на това задължение издава акт за нарушение с предложение за налагане на санкция. Санкцията е оставена без последствия на основание решение на Tribunal Supremo (Върховен съд) от 23 март 2017 г.

21. Запитващата юрисдикция посочва, че в това решение, постановено от пленума, но с някои особени мнения, Tribunal Supremo (Върховен съд) отхвърля съществуването в испанското право на общо задължение за регистриране на нормалното работно време. По-специално, Tribunal Supremo (Върховен съд) подчертава, че член 35, параграф 5 от Статута на работниците предвижда задължение единствено за водене на регистър за положения извънреден труд и уведомяване на синдикалните представители в края на всеки месец за броя на евентуално положените от работниците часове извънреден труд.

22. В подкрепа на това решение Tribunal Supremo (Върховен съд) по същество излага следните съображения: задължението за водене на регистъра се съдържа в член 35 от Статута на работниците относно извънредния труд, а не в член 34 относно работното време; когато испанският законодател е искал да наложи воденето на такъв регистър, той е направил това конкретно както за работниците на непълен работен ден и мобилните работници, моряците или работниците в железопътния транспорт; член 22 от Директива 2003/88, подобно на испанското право, предвижда задължение за водене на регистър за специфичното работно време, а не за нормалното работно време, което не надвишава предвидената максимална продължителност; воденето на такъв регистър би довело до обработване на лични данни на работника с риск от необоснована намеса на предприятието в личния му живот; липсата на такъв регистър не се квалифицира като очевидно и явно нарушение на правилата относно нарушенията и санкциите в социалната област; подобно тълкуване не засяга правото на съдебна защита на работника, тъй като съгласно испанските процесуални правила няма пречка работникът да докаже с други средства евентуално положение извънреден труд.

23. Запитващата юрисдикция изразява съмнения относно съответствието на позицията на Tribunal Supremo (Върховен съд) с правото на Съюза. В това отношение първо отбелязва, че проучване на работната сила в Испания през 2016 г. разкрива, че 53,7 % от извънредния труд не е регистриран. Освен това в два доклада (от 31 юли 2014 г. и от 1 март 2016 г.) на Генерална дирекция за трудова заетост към испанското Министерство на трудова заетост и социалната сигурност се посочва, че за да се установи дали е полаган извънреден труд, е необходимо да се знае с точност броят на отработените часове; това обяснява защо инспекторите по труда изискват въвеждането на система за регистриране на дневното работно време, считана за единственото средство за установяване на евентуално превишаване на максималните граници, предвидени за референтния период. Също така запитващата юрисдикция отбелязва, че от тълкуването на испанското право, възприето от Tribunal Supremo (Върховен съд) на практика следва, че работниците не разполагат със съществени доказателствени средства за установяване на положение труд над нормалното работно време и техните представители не разполагат с необходимите средства за проверка на спазването на правилата, от което допълнително следва, че контролът за спазването на работното време и периодите на почивка е оставен само на преценката на работодателя.

24. Според запитващата юрисдикция при това положение националното право не е в състояние да гарантира ефективното спазване на задълженията, свързани с управлението на работното време, предвидени в Директива 2003/88, и по отношение на правомощията на представителите на работниците — в Директива 89/391.

25. При тези обстоятелства Audiencia Nacional (Централен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

- „1) Може ли да се приеме, че с членове 34 и 35 от Статута на работниците, съгласно тълкуването им в съдебната практика, Кралство Испания е приело необходимите мерки, за да гарантира ефективността на ограниченията на продължителността на дневното работно време и на междуседмичната и междудневната почивка, установени в членове 3, 5 и 6 от Директива 2003/88 [...], за работниците на пълно работно време, които не са поели изрично задължение по силата на индивидуално или колективно договаряне да полагат извънреден труд и които нямат качеството на мобилни работници, на работници в търговския флот или в железопътния транспорт?
- 2) Следва ли член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и членове 3, 5, 6, 16 и 22 от Директива 2003/88 [...] във връзка с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива 89/391 [...] да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като членове 34 и 35 от Статута на работниците, от които съгласно установената съдебна практика не може да се направи извод, че



предприятията са задължени да въведат система за регистриране на действително отработеното дневно работно време от работниците на пълен работен ден, които не са поели изрично задължение по силата на индивидуално или колективно договаряне да полагат извънреден труд и които нямат качеството на мобилни работници, на работници в търговския флот или в железопътния транспорт?

- 3) Трябва ли да се приеме, че императивното задължение на държавите членки, установено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и в членове 3, 5, 6, 16 и 22 от Директива 2003/88 [...] във връзка с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива 89/391 [...], за ограничаване на продължителността на дневното работно време на всички работници като цяло е изпълнено по отношение на обикновените работници с вътрешната национална правна уредба, съдържаща се в членове 34 и 35 от Статута на работниците, от които съгласно установената съдебна практика не може да се направи извод, че предприятията са задължени да въведат система за регистриране на действително отработеното дневно работно време от работниците на пълен работен ден, които не са поели изрично задължение по силата на индивидуално или колективно договаряне да полагат извънреден труд, за разлика от мобилните работници, работниците в търговския флот или в железопътния транспорт?“.

### III. Правен анализ

#### *A. Предварителни бележки*

26. Според мен най-напред е необходимо да се отбележи, че както посочва Комисията в становището си, трите преюдициални въпроса, поставени от запитващата юрисдикция, са взаимосвързани и се припокриват в много отношения.

27. Всъщност от прочита им е видно, че отговорът на първия преюдициален въпрос следва от отговора на втория и третия въпрос, чието съдържание се припокрива.

28. По същество с преюдициалното си запитване запитващата юрисдикция иска от Съда да установи дали разпоредби на националното право, като членове 34 и 35 от Статута на работниците, тълкувани от Tribunal Supremo (Върховен съд), позволяват ефективна защита на работниците по отношение на продължителността на работния ден и работната седмица, както и на междудневните и междуседмичните почивки, както е предвидено в изпълнение на правото на Съюза, въпреки че не изискват поддържането на система за регистриране на дневното работно време.

29. В този контекст считам, че е уместно трите преюдициални въпроса, поставени от запитващата юрисдикция, да се разгледат заедно, като се преформулират по следния начин: допускат ли разпоредбите, които чрез налагане на ограничения върху продължителността на работното време имат за цел ефективна защита на здравето и безопасността на работника на работното място съгласно член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и членове 3, 5, 6, 16 и 22 от Директива 2003/88 във връзка с член 4, параграф 1, член 11, параграф 3 и член 16, параграф 3 от Директива 89/391, национална правна уредба като съдържащата се в членове 34 и 35 от испанския Статут на работниците, както се тълкуват в испанската съдебна практика, от които не може да се направи извод, че предприятията са задължени да въведат система за регистриране на действително отработеното дневно работно време от работниците на пълен работен ден, които не са приели изрично по силата на индивидуално или колективно договаряне да полагат извънреден труд и които нямат качеството на мобилни работници, на работници в търговския флот или в железопътния транспорт?

30. Във връзка с това искам да отбележа, че пред Съда се противопоставиха две основни тези, макар и с различни нюанси.

31. Първата теза, възприета от запитващата юрисдикция, Комисията и федерациите на синдикатите ищци, твърди, че правото на Съюза несъмнено възлага задължение на работодателя за използване на средство за измерване на работното време, в резултат на което това право не допуска национална правна уредба като испанската, която според тълкуването на Tribunal Supremo (Върховен съд) изключва съществуването на такова задължение.

32. Втората теза, възприета главно от банката ответник, от Кралство Испания и от останалите държави членки, встъпили в производството пред Съда, а именно Обединеното кралство и Чехия, твърди, че при липсата на конкретна разпоредба в Директива 2003/88 на предприятията не може да бъде възложено общо задължение за измерване на работното време.

33. За да се отговори на въпросите, поставени от запитващата юрисдикция, считам за необходимо най-напред да се изясни приложното поле на Директива 2003/88 в системата на социалното право на Съюза с оглед на принципите на съдебната практика, разработени от Съда в тази област, за да се определи след това въз основа на този анализ дали правото на Съюза, и по-специално посочената директива, предвижда съществуването на общо задължение за измерване на работното време.

#### ***Б. Цели и съдържание на Директива 2003/88***

34. Директива 2003/88 има за цел да определи минимални изисквания, предназначени да подобрят опазването на здравето и безопасността на работното място — цел, която се постига, наред с другото, посредством сближаване на националните законодателства, отнасящи се до продължителността на работното време<sup>6</sup>.

35. За постигането на горепосочените цели разпоредбите на Директива 2003/88 определят минимална продължителност на междудневната почивка (единадесет последователни часа за всеки период от двадесет и четири часа съгласно член 3) и междуседмичната почивка (двадесет и четири часа за всеки седемдневен период, съгласно член 5), както и таван от четиридесет и осем часа на средната продължителност на седмичното работно време, включително извънредния труд (съгласно член 6, буква б).

36. Чрез посочените разпоредби се прилага член 31 от Хартата на основните права, който, след като в параграф 1 посочва, че „[в]секи работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му“, в параграф 2 предвижда, че „[в]секи работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“. Това право е пряко свързано със зачитането на човешкото достойнство, което е предмет на по-широка закрила в дял I от Хартата<sup>7</sup>.

37. Правото на ограничаване на максималната продължителност на труда и правото на периоди на дневна и седмична почивка освен това са израз на общите за държавите членки конституционни традиции, както е видно от текста на множество национални конституции<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Вж. в този смисъл решения от 9 ноември 2017 г., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, т. 45), и от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578 т. 23).

<sup>7</sup> Вж. в този смисъл също заключението на генералния адвокат Танчев по дело King (C-214/16, EU:C:2017:439, т. 36).

<sup>8</sup> Вж. в това отношение заключението на генералния адвокат Trstenjak по дело Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, т. 53 и бележка под линия 22), където, макар че се разсъждава върху правото на годишен отпуск, се разглеждат различни конституционни текстове на страните членки, като се стига до заключението, че член 31, параграф 2 от Хартата има множество модели в конституциите на различни държави членки.



38. Именно в тази нормативна рамка Съдът приема, че установените с Директива 2003/88 правила представляват особено важни правила на осигурителното право на Съюза, от които трябва да се ползва всеки работник, като минимални предписания, необходими за гарантиране на защитата на неговите безопасност и здраве<sup>9</sup>, защита, която не е само в личен интерес на работника, а и в интерес на неговия работодател, както и в обществен интерес<sup>10</sup>.

39. Първата последица, която според мен може да се изведе от функционалната връзка между Директива 2003/88 и основните социални права, признати от Хартата, е, че тълкуването на Директива 2003/88 и определянето на нейното приложно поле трябва да позволяват пълното и ефективно упражняване на субективните права, които тя предоставя на работниците, като се премахне всяка пречка, която в действителност може да ограничи или засегне посоченото упражняване.

40. За тази цел при тълкуването и прилагането на Директива 2003/88 трябва да се има предвид, че както Съдът многократно е подчертавал, работникът трябва да се счита за по-слабата страна в трудовото правоотношение, поради което работодателят не следва да разполага с каквито и да било възможности да ограничава правата му<sup>11</sup>.

41. Следователно всяка практика или бездействие от страна на работодател, които биха могли да го разубедят да упражнява правата си, трябва да се считат за несъвместими с целите на Директивата<sup>12</sup>.

42. Освен това отново според Съда трябва да се има предвид, че поради по-слабото си положение работникът може да не е склонен да предяви изрично правата си спрямо своя работодател, тъй като, ако го направи, работодателят може да вземе мерки, които да се отразят неблагоприятно върху работника като страна по трудовото правоотношение<sup>13</sup>.

43. С оглед на тези обстоятелства тълкуването на Директива 2003/88, което позволява последователното постигане на нейните цели и пълната и ефективна защита на правата, които тя предоставя на работниците, следва да доведе до определяне на специфични задължения за страните, участващи в прилагането ѝ, които да гарантират, че структурният дисбаланс в икономическите отношения между работодателя и работника няма да засегне действителното упражняване на правата, предоставени от Директивата.

#### ***V. Относно необходимостта да се гарантира полезното действие на Директива 2003/88***

44. Описаната по-горе нормативна рамка позволява да се уточни по-добре съдържанието на задълженията, които Директива 2003/88 установява за различните лица, към които тя се прилага.

<sup>9</sup> Решения от 10 септември 2015 г., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, т. 24), и от 1 декември 2005 г., Dellas и др. (C-14/04, EU:C:2005:728, т. 49) и цитираната съдебна практика); определение от 4 март 2011 г., Grigore (C-258/10, непубликувано, EU:C:2011:122, т. 41).

<sup>10</sup> Вж. заключението на генералния адвокат Bot по дело Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, т. 52).

<sup>11</sup> Вж. решение от 25 ноември 2010 г., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, т. 80 и цитираната съдебна практика). Вж. също решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 41).

<sup>12</sup> По отношение на правото на отпуск, признато в член 7 от Директива 2003/88, вж. решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 42).

<sup>13</sup> По отношение на правото на отпуск, признато в член 7 от Директива 2003/88, вж. решение от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 41 и 42).

45. На първо място, при прилагането на Директивата държавите членки са длъжни да „предприемат необходимите мерки“, така че работниците да се ползват от правата, гарантирани от Директивата (междудневна, междуседмична почивка, продължителност на седмичното работно време и т.н.).

46. Incipit (въвеждащата фраза) на всички членове, съдържащи минималните изисквания за ограничаване на работното време (членове 3, 4, 5 и 6, представляващи интерес в случая) „[Д]ържавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че [...]“ според мен има два аспекта.

47. От една страна, той потвърждава важността на момента на прилагане в рамките на националните законодателства с широки, но функционални възможности за дерогация.

48. От друга страна, с оглед на нормативната рамка, описана в предходната глава, този incipit засилва отговорността на държавите членки за осигуряване на резултата от ефективната защита на здравето и безопасността на работника, чиято закрила е една от основните цели, преследвани от Директива 2003/88, както изрично е посочено, наред с другото, в съображение 4 от нея.

49. Следователно няколкократно използваната езикова формулировка изглежда предполага, че въпреки че държавите членки са свободни да избират формите и начините за прилагане на Директива 2003/88, те все пак трябва да приемат мерки, които могат да осигурят ефективното упражняване на правата, гарантирани от Директивата, посредством национална правна уредба, която конкретно може да постигне резултата от защитата на здравето и безопасността на работниците чрез ефективно спазване на ограниченията на работното време.

50. Следва да се добави, че съгласно постоянната съдебна практика по отношение на транспонирането на дадена директива в правната система на дадена държава членка от съществено значение е тази национална правна система ефективно да гарантира, че директивата се прилага изцяло, че правното положение, произтичащо от тази правна система е достатъчно точно и ясно, и че лицата са запознати с пълния обхват на правата си<sup>14</sup>.

51. По-специално, задължението на държавите членки да предприемат „необходимите мерки“, следва да включва освен транспониране на правилата за работното време в националното право също и въвеждане на всичко, което е необходимо за упражняването на основните права, посочени в член 31 от Хартата, като се премахнат всички пречки, които на практика засягат или ограничават упражняването на субективните права, признати за тази цел от Директива 2003/88, която, както е отбелязано в точка 36 по-горе, представлява прилагане на член 31 от Хартата.

52. Всъщност от съдебната практика е видно, че държавите членки във всички случаи са обвързани от конкретно и безусловно задължение за постигане на резултат по отношение на прилагането на правилата, установени в Директива 2003/88<sup>15</sup>, тъй като следва да вземат всички общи или специални мерки, необходими, за да гарантират неговото изпълнение<sup>16</sup>, както и да избегнат възпрепятстването на полезното действие на Директивата, включително чрез пропуски от страна на националния законодател<sup>17</sup>.

14 Решение от 12 юни 2003 г., Комисия/Люксембург (C-97/01, EU:C:2003:336, т. 32).

15 Решение от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др. (C-397/01—C-403/01, EU:C:2004:584, т. 104).

16 Вж. решения от 26 юни 2001 г., ВЕСТУ (C-173/99, EU:C:2001:356, т. 55), от 25 ноември 2010 г., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, т. 39), и заключението на генералния адвокат Ruiz-Jarabo Colomer по съединени дела Pfeiffer и др. (C-397/01—C-403/01, EU:C:2003:245, т. 23).

17 В този смисъл вж. заключението на генералния адвокат Trstenjak по дело Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37, т. 45 и съдебната практика, цитирана в бележка под линия 31).

53. Конкретно във връзка с правната уредба на Съюза относно работното време Съдът е уточнил, че ефективността на правата, предоставени на работниците, трябва да бъде напълно гарантирана, което непременно предполага задължение на държавите членки да гарантират спазването на отделните минимални изисквания, установени в Директивата. Всъщност това тълкуване е единственото, което съответства на целта на посочената директива да гарантира ефективна защита на безопасността и здравето на работниците<sup>18</sup>.

54. Правната уредба на дадена държава членка трябва да осигурява пълната ефективност на правата, предоставени на работниците от Директива 2003/88 с цел ефикасна защита на тяхното здраве и безопасност<sup>19</sup>.

55. При прилагане на Директивата, за да се гарантира полезното действие, на тези задължения на държавите членки съответства специална отговорност на работодателя<sup>20</sup>, който от своя страна е длъжен да предприеме подходящи мерки, за да даде възможност на работниците да упражняват безпроблемно правата, гарантирани им от Директива 2003/88.

### ***Г. Измерване на работно време и ефективност на защитата на правата на работниците***

56. В контекста на посочената по-горе правна рамка, за да се отговори на поставените от запитващата юрисдикция въпроси, следва да се провери дали липсата на система за измерване на продължителността и разпределението на работното време на работниците лишава от съдържание правата, признати от Директива 2003/88, като възпрепятства полезното действие на предвидените в нея разпоредби и защитата на правата, които тези разпоредби предоставят на работниците в Съюза.

57. В това отношение, на първо място, следва да се отбележи, че при липсата на такава система няма никаква гаранция, че времевите ограничения, установени в Директива 2003/88, се спазват ефективно и следователно, че правата, които Директивата предоставя на работниците, могат да бъдат упражнявани безпрепятствено.

58. В действителност при липсата на система за измерване на работното време няма начин да се установи обективно и сигурно действителната продължителност на извършената работата и нейното разпределение във времето. Освен това без такава система не е възможно да се направи разграничение между нормалните отработени часове и часовете извънреден труд и следователно да се провери лесно и сигурно дали на практика се спазват ограниченията, въведени с Директива 2003/88.

59. За да се компенсира липсата на гаранции за ефективна защита на правата, свързани със спазването на работното време, правомощията на контролните органи като инспекторите по труда не могат да бъдат достатъчни. Всъщност дори общественият орган, отговарящ за контрола на спазването на системата за безопасност на труда, при липсата на система за измерване на работното време е лишен от конкретната възможност за проверка и оспорване на евентуалното неизпълнение на задълженията.

<sup>18</sup> Решения от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство (C-484/04, EU:C:2006:526, т. 40), от 1 декември 2005 г., Dellas и др. (C-14/04, EU:C:2005:728, т. 45 и 53), и от 14 октомври 2010 г., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, т. 64).

<sup>19</sup> Определение от 11 януари 2007 г., Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, т. 36); вж. в това отношение също и заключението на генералния адвокат Wathelet по дело Hälvä и др. (C-175/16, EU:C:2017:285, т. 44).

<sup>20</sup> За специална отговорност се говори в заключението на генералния адвокат Bot по дело Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, т. 35) във връзка с правото на отпуск.

60. В това отношение следва да се отбележи, че затрудненията при установяване на действително отработените часове, при липсата на надеждна система за измерване на работното време, освен това са били представени пред запитващата юрисдикция в двата доклада, посочени в точка 23 по-горе, на Генералната дирекция за трудова заетост към Министерството на трудовата заетост и социалната сигурност — орган, на който испанското право делегира контролните функции в областта на здравословните и безопасни условия на труд<sup>21</sup>.

61. В тази връзка бих искал освен това да отбележа, че Съдът вече е посочил значението на съществуването на система за измерване на работното време, за да се гарантира полезното действие на правната уредба на Съюза относно ограниченията за работното време. В решение Worten (решение от 30 май 2013 г., C-342/12, EU:C:2013:355) всъщност Съдът е уточнил, че задължението на работодателя да предостави на компетентните органи незабавен достъп до регистъра на работното време, може да се окаже необходимо, ако допринася за по-ефективното прилагане на правната уредба в областта на условията на труд<sup>22</sup>.

62. Следователно, ако незабавното предоставяне на присъствения регистър може да бъде необходимо, за да се гарантира ефективността на разпоредбите относно работното време за защита на работника, а *fortiori*, липсата на какъвто и да било инструмент за измерване на работното време лишава лицата, отговарящи за контрола, от съществено средство за проверка на спазването на правилата.

63. На второ място, липсата на ефективна система за отчитане на работното време не само не позволява да се направи действителна проверка на извършената работа, но също така за работниците е много по-трудно да търсят защита по съдебен ред на правата, които им предоставя Директива 2003/88. Всъщност при липсата на такава система, ако работодателят наложи извършване на работа в нарушение на предвидените в посочената директива ограничения на работното време, би било изключително трудно да се приложат ефективни мерки срещу тези незаконни действия.

64. В това отношение не изглежда достатъчно да се посочи, както прави Кралство Испания в съдебното заседание, че работникът може да отстоява правата си по съдебен ред. Без подходяща система за измерване на нормалното работно време работникът всъщност трябва да поеме по-голяма доказателствена тежест, ако предприеме действия по съдебен ред срещу работодателя в случай на нарушение на задълженията, предвидени в Директива 2003/88.

65. Всъщност, макар че работникът може да използва други средства, за да докаже в съда неизпълнението на задълженията от страна на работодателя, произтичащи от правната уредба за работното време, например свидетели или други улики като поща или получени или изпратени съобщения, липсата на обективни данни за продължителността на работния му ден го лишава от първото съществено доказателство.

66. Освен това ефективността на свидетелските показания в съда страда от по-слабото положение на работника в трудовото правоотношение и следователно от възможното нежелание на колегите да свидетелстват срещу работодателя поради страх от репресивни мерки.

67. В това отношение следва да се припомни посочената в точки 40—42 по-горе съдебна практика, в която Съдът подчертава, че по-слабото положение на работника в трудовото правоотношение може на практика да го възпре да предяви изрично правата си спрямо своя работодател.

21 От тези доклади е видно, че системата за отчитане на дневното работно време се счита за единственото средство, което може да установи евентуалните превишения на максималните граници, предвидени за референтния период.

22 Вж. точка 37 от решението.

68. Тази възпираща сила, неразривно свързана с договорната позиция на работодателя, се увеличава значително, когато системата е лишена от инструменти за измерване на работното време и поради това прави евентуалното доказване в съдебното производство особено трудно.

69. От изложените по-горе съображения е видно, че липсата на механизъм за отчитане на работното време значително отслабва ефективността на правата, които Директива 2003/88 гарантира на работниците, които по същество са оставени на преценката на работодателя.

70. Следва да се добави, че дори такова задължение да не е изрично предвидено в Директива 2003/88, от изложените по-горе съображения е видно, че то има функционално и съществено значение за постигането на поставените от нея цели и за упражняването на признатите от нея субективни права.

71. Освен това липсата на система за измерване на работното време също така отслабва значително правото на информация и свързаната с него контролна функция на синдикалните представители на работниците, които изрично са им предоставени по отношение на здравето и безопасността на работниците от член 4, параграф 1 и член 11, параграф 3 от Директива 89/391 в съответствие с разпоредбите на член 27 от Хартата на основните права<sup>23</sup>.

72. Накратко, изложените по-горе съображения показват, че задължението за измерване на дневното работно време играе съществена роля в подкрепа на спазването на всички други задължения, предвидени в Директива 2003/88, като ограниченията на продължителността на дневното работно време, междудневната почивка, ограниченията на продължителността на седмичното работно време, междуседмичната почивка и евентуалното полагане на извънреден труд. Тези задължения са свързани не само с правото на работниците и техните представители периодично да контролират продължителността на извършената работа във връзка с възнагражденията, но преди всичко имат за цел защита на здравето и безопасността на работното място.

73. Тълкуването, направено в предходните точки, според мен не може да бъде оспорено от различните доводи, представени от страните пред Съда в подкрепа на обратното становище.

74. В това отношение, на първо място, считам за неубедителен доводът, който с цел да изключи наличието на общо задължение за въвеждане на някакъв механизъм за измерване на действително отработеното време, се основава на липсата на изрична разпоредба в правната уредба на Съюза за система за измерване на работното време, когато обаче правото на Съюза предвижда задължение за регистриране на работното време в специални случаи<sup>24</sup>.

75. Този довод, свързан с добре известния довод на правното тълкуване, изразен в максимата *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, обаче се оспорва от резултатите от систематичното и телеологичното тълкуване на Директива 2003/88, направено в предходните точки, които показваха необходимостта от съществуването на система за измерване на действително отработеното време, за да се гарантира полезното действие на разпоредбите на правото на Съюза относно ограничаването на максималната продължителност на работното време.

<sup>23</sup> Тази разпоредба предоставя на работниците и техните представители право на информация и консултации в рамките на предприятието.

<sup>24</sup> Както например в случая на работниците на непълно работно време или на мобилните работници. В това отношение вж. член 9, буква б) от Директива 2002/15/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 година за организацията на работното време на лицата, извършващи транспортни дейности в автомобилния транспорт (ОВ L 80, 2002 г., стр. 35; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 125), член 4, параграф 1 от Директива 1999/63/ЕО на Съвета от 21 юни 1999 година относно Споразумението за организацията на работното време на морските лица (ОВ L 167, 1999 г., стр. 33; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 124) и клауза 12 от приложението към Директива 2014/112/ЕС на Съвета от 19 декември 2014 година за прилагане на Европейското споразумение относно определени аспекти на организацията на работното време в сектора на вътрешния воден транспорт (ОВ L 367, 2014 г., стр. 86).



76. От друга страна, наличието на изрично задължение за регистриране на работно време за някои специални случаи по никакъв начин не противоречи на предложеното от мен тълкуване. Някои категории работници и работниците в някои специфични сектори всъщност се нуждаят от особена защита — поради присъщите характеристики на работата, като например работниците на непълно работно време или мобилните работници — и за тях правото на Съюза предвижда особено строги и пълни системи за контрол.

77. За „обикновените“ работници обаче, които не попадат в тези специфични категории, Директива 2003/88 предполага наличието на средство за отчитане на работното време, което може да бъде обикновен хартиен или електронен регистър или друг инструмент, при условие че е подходящ за целта.

78. На второ място, що се отнася до твърдяното нарушение на основните права, свързани с обработката на лични данни чрез въвеждане на системи за измерване на работното време, Съдът вече е уточнил, че въпреки че съдържанието на регистъра на работното време може да бъде включено в понятието „лични данни“ съгласно правото на Съюза, последното допуска национална правна уредба, която изисква предоставянето на регистъра на работното време на компетентния национален орган за контрол на условията на труд, така че да му позволи незабавното му преглеждане<sup>25</sup>.

79. Разбира се, работодателят трябва да използва законно наличните в регистъра данни, като позволява достъп до него само на лица, които имат квалифициран интерес.

80. На трето място, що се отнася до довода, че испанското право транспонирало изискванията на Директива 2003/88 дори по по-благоприятен за работника начин (например като намалява максималния брой седмични работни часове), този довод се основава на объркването между различното значение на съществените задължения (минималните изисквания на Директивата) и на функционалните задължения (системи за контрол на ефективното спазване на първите).

81. В настоящото становище не се разглежда правилното прилагане на задълженията, изрично възложени на държавите членки с Директива 2003/88 (минимална продължителност на междудневната и междуседмичната почивка, максимална продължителност на работната седмица и т.н.), а въпросът дали за правилното изпълнение на тези задължения е необходимо да се предвиди и подходящ инструмент за контрол.

82. На четвърто място, струва ми се, че за да се оспори тезата в полза на съществуването на правно задължение да се предвиди система за измерване на работното време, не е възможно да се направи позоваване на защитата, която правната система на Съюза предоставя на свободата на стопанска инициатива, която предполага право на избор на организационни модели, които се считат за най-подходящи за извършване на конкретната дейност.

83. В това отношение следва да се припомни, че съображение 4 от Директива 2003/88 ясно посочва, че „[п]одобряването на безопасността, хигиената и здравето на работниците при работа е цел, която не следва да бъде подчинена само на икономически съображения“.

84. От друга страна, в съдебното заседание представителите на ответната страна в главното производство не посочват какви са действителните практически пречки за въвеждането на система за измерване на работното време в рамките на предприятието.

<sup>25</sup> Решение от 30 май 2013 г., Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, т. 27 и 28).

85. Освен това, както ще се изясни в следващия раздел, ако държавите членки разполагат със значителна свобода на преценка при приемането на националните правила относно работното време, в рамките на правото им на преценка следва да бъде включено и предвиждането на системи, диференцирани според организационната сложност и характеристиките на всяко предприятие.

#### ***Д. Самостоятелност на държавите членки при определяне на системата за измерване***

86. Ако от тълкуването, предложено от мен в предходните точки, е видно, че съществува задължение за въвеждане на система за отчитане на работното време, с оглед на целта за минимално хармонизиране на Директива 2003/88 и в съответствие с посоченото в точка 49 по-горе, считам също така, че определянето на формите и начините за изпълнение на това задължение<sup>26</sup>, както и определянето на конкретните методи, позволяващи лесен контрол за спазването на правилата за ограниченията на работното време, следва да бъде оставено на преценката на държавите членки.

87. В тази връзка следва да се подчертае, че съвременните технологии позволяват най-разнообразни системи за отчитане на работното време<sup>27</sup> (хартиени регистри, компютърни приложения, електронни пропуски), системи, които могат също така да бъдат диференцирани според характеристиките и нуждите на отделните предприятия.

88. Въпреки че държавите членки разполагат със значителна свобода на преценка при избора на формите и начините за прилагане на задължението за въвеждане на система за отчитане на работното време, от разсъжденията, изложени в предходните точки, и по-конкретно от посоченото в точка 45 и сл. по-горе задължение на държавите членки да гарантират полезното действие на Директива 2003/88 и ефективността на признатите с нея права на работниците, е видно, че е тази система за отчитане трябва да бъде подходяща за постигането на тези цели<sup>28</sup>.

#### ***Е. По преюдициалните въпроси***

89. От всички изложени по-горе съображения според мен следва, че национална правна уредба, която не счита, че съществува задължение за предприятията да въведат система за отчитане на отработеното дневно работно време от всички работници, е несъвместима с правото на Съюза. Във всеки случай запитващата юрисдикция следва да провери дали разглежданата в главното производство правна уредба може да се тълкува в съответствие с посочените членове от Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата.

90. В това отношение следва да се припомни, че според постоянната практика на Съда от националните юрисдикции се изисква при прилагане на вътрешното право да го тълкуват, доколкото е възможно, в светлината на текста и целите на съответната директива, за да постигнат предвидения от последната резултат и следователно да спазят член 288 ДФЕС<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> Вж. в това отношение решение от 20 януари 2009 г., Schultz-Hoff и др. (C-350/06 и C-520/06, EU:C:2009:18, т. 47); накрая, по отношение на правото на отпуск вж. също заключението на генералния адвокат Bot по дело Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, т. 25), а по отношение на задължението на държавите членки да определят условията за упражняване и прилагане на правото, заключението на генералния адвокат Trstenjak по дело Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, т. 45, 55 и 56).

<sup>27</sup> Комисията изтъква този аспект в становището си, представено пред Съда.

<sup>28</sup> В това отношение, въз основа на информацията, с която Съдът разполага по преписката, и изявленията в хода на съдебното заседание, изглежда, *prima facie*, че системата, приета от ответника в главното производство, посочена в точка 19 по-горе, не отговаря на описаните по-горе изисквания за пригодност. Във всеки случай запитващата юрисдикция следва да определи дали това е така или не.

<sup>29</sup> Вж. решения от 24 януари 2012 г., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 24 и цитираната съдебна практика), и от 6 ноември 2018 г., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 58).

91. С цел решаване на разглеждания в главното производство случай следва да се припомни, че това задължение за съответстващо тълкуване включва и задължението за националните юрисдикции при необходимост да изменят постоянната съдебна практика, ако тя се основава на тълкуване на националното право, което е несъвместимо с целите на Директивата. Следователно националната юрисдикция не би имала основание да приеме, че е изправена пред невъзможност да тълкува национална разпоредба в съответствие с правото на Съюза единствено поради факта, че тази разпоредба трайно е тълкувана в несъвместим с това право смисъл<sup>30</sup>.

92. Поради това запитващата юрисдикция трябва да провери дали, чрез използване на познатите в испанското право средства за тълкуване, е възможно Статутът на работниците да се тълкува по такъв начин, че да се приеме, че той предвижда задължение предприятията да въведат система за отчитане на ежедневното присъствие на работниците на пълно работно време.

93. Когато не е възможно да се направи съответстващо тълкуване, тъй като не е позволено Директива 2003/88 да се прилага директно в хоризонталните взаимоотношения между частноправни субекти, следва да се провери дали може да се приложи член 31, параграф 2 от Хартата, за да се задължат предприятията да поддържат система за отчитане на дневното присъствие.

94. Съдът вече се е произнесъл, като по отношение на правото на отпуск е признал прякото действие на член 31, параграф 2 от Хартата в хоризонталните взаимоотношения между частноправни субекти<sup>31</sup>. Тъй като структурата на правото на ограничаване на максималната продължителност на работното време и правото на периоди на почивка (междудневна и междуседмична) е същата като правото на отпуск и като се има предвид, че това са тясно свързани права, които имат за цел защитата на здравословните, безопасни и достойни условия на труд и които са предвидени в същата разпоредба на Хартата, практиката на Съда относно прякото действие на член 31, параграф 2 от Хартата в хоризонталните взаимоотношения според мен може да се приложи и по отношение на правото на ограничаване на максималната продължителност на работното време и правото на периоди на почивка на работниците.

95. Следователно на тези права може да се прави пряко позоваване срещу работодателя, при условие че ситуацията попада в приложното поле на правото на Съюза<sup>32</sup>, какъвто е конкретният случай, тъй като разглежданата национална правна уредба представлява прилагане на Директива 2003/88 относно някои аспекти на организацията на работното време.

96. В това отношение считам, че съдържанието на правото на ограничаване на максималната продължителност на работното време и правото на периоди на почивка на работника, гарантирани от член 31, параграф 2 от Хартата, както и съответните задължения на работодателя обхваща също и въвеждането на система за измерване на работното време.

97. В подкрепа на това разширително тълкуване на правото на ограничаване на максималната продължителност на работното време и правото на почивка може на първо място да се отбележи, че тъй като става въпрос за „социално право“, естеството на този вид права включва претенцията на носителя за положителни действия от страна на държавата или други задължени субекти. Тези права могат да бъдат гарантирани само чрез положителните действия на задължения субект и ако такива липсват или са недостатъчни, това лишава правото от ефективност.

30 Вж. решения от 24 януари 2012 г., *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, т. 27 и цитираната съдебна практика), и от 6 ноември 2018 г., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 60).

31 Решение от 6 ноември 2018 г., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, т. 49—51 и 69—79).

32 Вж. член 51, параграф 1 от Хартата.

98. Изложените по-горе съображения относно тълкуването на Директива 2003/88, в които се подчертава, че ефективността на правото на ограничаване на максималната продължителност на работното време и правото на периоди на почивка зависи от съществуването на сигурен и обективен метод, който позволява да се проверяват действително отработените часове, подкрепят освен това тълкуването на член 31, параграф 2 от Хартата, от което следва, че предприятията са задължени да въведат подобен механизъм за контрол, като все пак са свободни да изберат техниката, която считат за най-подходяща по отношение на специфичните си нужди, свързани с организацията на предприятието.

#### IV. Заключение

99. Предвид гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на поставения от Audiencia Nacional (Централен съд, Испания) преюдициален въпрос по следния начин:

- „1) Член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и членове 3, 5, 6, 16 и 22 от Директива 2003/88/ЕО на Парламента и на Съвета от 4 ноември 2003 година следва да се тълкуват в смисъл, че възлагат задължение на предприятията да въведат система за измерване на действително отработеното дневно работно време от работниците на пълен работен ден, които не са приели изрично по силата на индивидуално или колективно договаряне да полагат извънреден труд и които нямат качеството на мобилни работници, на работници в търговския флот или в железопътния транспорт, и не допускат национална правна уредба, от която не може да се изведе съществуването на такова задължение.
- 2) Държавите членки свободно определят формата на отчитане на действителното дневно работно време, която е най-подходяща за постигането на полезното действие на горепосочените разпоредби на правото на Съюза.
- 3) Запитващата юрисдикция все пак следва да провери, като вземе предвид вътрешното право в неговата цялост и като приложи признатите от последното методи за тълкуване, дали може да тълкува това право така, че да гарантира пълната ефективност на законодателството на Съюза. Ако не е възможно национална правна уредба като разглежданата в главното производство да се тълкува така, че да се осигури съответствието ѝ с Директива 2003/88 и член 31, параграф 2 от Хартата на основните права, от последната разпоредба следва, че запитващата юрисдикция трябва да остави без приложение посочената правна уредба и да гарантира, че е спазено задължението на предприятието да се снабди с подходяща система за измерване на действително отработеното време“.