



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA  
GIOVANNIHO PITRUZZELLY  
přednesené dne 31. ledna 2019<sup>1</sup>

Věc C-55/18

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**  
**proti**  
**Deutsche Bank SAE,**  
**za přítomnosti:**  
**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)**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES – Denní odpočinek – Týdenní doba odpočinku – Maximální týdenní pracovní doba – Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv – Směrnice 89/391/EHS – Bezpečnost a ochrana zdraví pracovníků na pracovišti – Povinnost podniků zavést systém evidence denní pracovní doby“

1. Je pro zajištění plné účinnosti ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků na pracovišti, tedy cílů sledovaných směrnicí 2003/88/ES<sup>2</sup>, a to mimo jiné prostřednictvím stanovení maximální délky pracovní doby, nezbytné, aby členské státy stanovily povinnost zaměstnavatele zavést nástroje pro evidenci skutečné délky denní a týdenní pracovní doby?
2. Taková je podstata otázky vznesené v rámci žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, kterou Soudnímu dvoru předložil Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko), která je předmětem tohoto řízení. Tato otázka vyvstala v rámci sporu na základě kolektivní žaloby, kterou podaly některé odborové organizace pracovníků s cílem určit a stanovit povinnost žalované, Deutsche Bank SAE (dále jen „Deutsche Bank“), zavést systém evidence skutečně odpracované denní pracovní doby, který by umožňoval ověřit správné dodržování pracovní doby stanovené v zákonných ustanoveních a kolektivních smlouvách.
3. V tomto stanovisku vyložím důvody, na základě kterých mám za to, že unijní právo ukládá členským státům povinnost zavést takovou právní úpravu týkající se pracovní doby, která, i přes prostor pro uvážení zaručený členským státům z důvodu minimální harmonizace směrnice 2003/88, zajistí účinné dodržování pravidel týkajících se omezení pracovní doby, a to prostřednictvím zavedení systémů evidence skutečně odvedené práce. Neexistence podobných mechanismů v právním řádu členského státu podle mého názoru ohrožuje užitečný účinek výše uvedené směrnice.

1 – Původní jazyk: italština.

2 – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

4. Z tohoto důvodu mám za to, že směrnice 2003/88 brání takové vnitrostátní právní úpravě, která zaměstnavatelům výslovně neukládá žádnou povinnost obecné evidence nebo kontroly běžné pracovní doby pracovníků.

## I. Právní rámec

### A. Unijní právo

5. Bod 4 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádí následující:

„(4) Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.“

6. Článek 3 této směrnice, nadepsaný „Denní odpočinek“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

7. Článek 5 směrnice 2003/88, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3. Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.“

8. Článek 6 směrnice 2003/88, nadepsaný „Maximální délka týdenní pracovní doby“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků:

- a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;
- b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

9. Článek 22 směrnice 2003/88, nadepsaný „Různá ustanovení“, stanoví:

„Členský stát má možnost neuplatňovat článek 6 při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a za předpokladu, že přijme nezbytná opatření, aby:

- a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce;
- b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací;
- c) zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci;

- d) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby;
- e) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b).

[...]

3. Členské státy neprodleně uvědomí Komisi, pokud se rozhodnou využít možností stanovených v tomto článku.“

10. Článek 4 odst. 1 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci<sup>3</sup> stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby se na zaměstnavatele, zaměstnance a zástupce zaměstnanců vztahovaly právní předpisy nezbytné k provedení této směrnice.“

11. Článek 11 odst. 3 směrnice 89/391 stanoví:

„Zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají právo požádat zaměstnavatele, aby přijal vhodná opatření, a předložit mu k tomuto účelu návrhy ke zmírnění rizik pro zaměstnance nebo k odstranění zdrojů nebezpečí.“

## ***B. Španělské právo***

12. Článek 34 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), ve znění vyplývajícím z Real decreto legislativo (Královské legislativní nařízení) č. 2/2015 ze dne 23. října 2015, kterým se přijímá přepracované znění zákoníku práce<sup>4</sup> (dále jen „zákoník práce“), stanoví následující:

„1. Délka trvání pracovní doby je stanovena v kolektivních smlouvách nebo v individuálních smlouvách. Maximální délka běžné týdenní pracovní doby činí v ročním průměru 40 hodin skutečného výkonu práce. [...]

3. Od konce pracovní doby do začátku další pracovní doby musí uplynout minimálně dvanáct hodin. Běžný denní počet hodin skutečného výkonu práce nesmí překročit devět hodin, ledaže by kolektivní smlouva nebo v případě její neexistence dohoda uzavřená mezi podnikem a zástupci pracovníků stanovila jiné rozdělení denní pracovní doby, přičemž však musí být v každém případě dodržena doba odpočinku mezi pracovními dobami. [...]

13. Článek 35 zákoníku práce, nadepsaný „Práce přesčas“, stanoví:

„1. Přesčasové hodiny představují pracovní hodiny odpracované nad rámec maximální délky běžné pracovní doby stanovené v souladu s předchozím článkem. [...]

2. Počet přesčasových hodin nesmí překročit 80 hodin za rok. [...]

4. Odpracování přesčasových hodin je dobrovolné, ledaže byly stanoveny v kolektivní smlouvě nebo v individuální pracovní smlouvě, a to v mezích stanovených v odstavci 2.

3 – Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349.

4 – BOE č. 255 ze dne 24. října 2015.

5. Pro účely výpočtu přesčasových hodin je pracovní doba každého pracovníka evidována ze dne na den a je sečtena ke dni, který je stanoven pro výplatu odměny, přičemž pracovníkovi je předána kopie přehledu spolu s dokladem o zaplacení příslušné odměny.“

14. Třetí dodatečné ustanovení Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre 1995, sobre jornadas especiales de trabajo (královské nařízení č. 1561/1995 ze dne 21. září 1995 o zvláštní pracovní době)<sup>5</sup>, nadepsané „Pravomoci zástupců pracovníků v oblasti pracovní doby“, stanoví:

„Aniž jsou dotčeny pravomoci přiznané zástupcům pracovníků v oblasti pracovní doby zákoníkem práce a tímto královským nařízením, tito zástupci mají právo [...]:

a) [...]

b) být zaměstnavatelem každý měsíc informování o odpracovaných přesčasových hodinách pracovníků, bez ohledu na formu přijaté náhrady; za tímto účelem zástupci obdrží kopii přehledu uvedeného v čl. 35 odst. 5 zákoníku práce.“

## II. Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky

15. Dne 26. července 2017 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), odborová organizace pracovníků, která je součástí nejrepresentativnější odborové organizace na vnitrostátní úrovni ve Španělsku, podala kolektivní žalobu proti Deutsche Bank k Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností), přičemž se domáhala vydání rozsudku, kterým by byla Deutsche Bank uložena povinnost zavést systém evidence skutečně odpracované denní pracovní doby zaměstnanců.

16. Tento systém by měl jednak umožnit ověřit dodržování stanovené pracovní doby a jednak stanovit povinnost sdělit zástupcům odborů informace týkající se měsíční odpracované práce přesčas v souladu s čl. 35 odst. 5 zákoníku práce a třetího dodatečného ustanovení královského nařízení č. 1561/1995.

17. Na podporu CCOO do řízení vstoupily čtyři další odborové organizace: Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación Solidaridad de Trabajadores Vasco (ELA), Confederación Intersindical Galega (CIG).

18. Podle žalobkyň vyplývá povinnost zavést systém evidence denní pracovní doby z výkladu článků 34 a 35 zákoníku práce ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv a s články 3, 5, 6, 8 a 22 směrnice 2003/88. Deutsche Bank namísto toho uvádí, že z rozsudků Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) ze dne 23. března a 20. dubna 2017 vyplývá, že španělské právo takovouto obecnou povinnost nestanoví.

19. Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) uvedl, že ačkoli je žalovaný podnik vázán odlišnými pravidly týkajícími se pracovní doby, které vyplývají z mnoha vnitrostátních odvětvových kolektivních a podnikových smluv, tak tento podnik nepoužívá žádný způsob evidence skutečně odpracované doby zaměstnanců, který by umožňoval ověřit dodržování pravidel týkajících se pracovní doby, která jsou stanovena zákonnými ustanoveními a kolektivními smlouvami, jakož i případné odpracování přesčasových hodin. Žalovaný podnik používá softwarovou aplikaci (Absences Calendar), která umožňuje evidovat pouze celodenní nepřítomnosti (dovolená, pracovní volno, pracovní neschopnost atd.).

5 – BOE č. 230 ze dne 26. září 1995.

20. Inspección de Trabajo y Seguridad Social (inspektorát práce) provincií Madrid a Navarra vyzval žalovanou, aby zavedla systém evidence denní pracovní doby a s ohledem na nesplnění těchto požadavků vydal protokol o porušení právních předpisů s návrhem sankce. Tato sankce se stala v důsledku rozsudku Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) ze dne 23. března 2017 bezpředmětnou.

21. Předkládající soud uvádí, že Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) v tomto rozsudku, vneseném na plenárním zasedání, avšak s některými odlišnými stanovisky, vyloučil existenci obecné povinnosti evidovat běžnou pracovní dobu ve španělském právu. Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) zejména zdůraznil, že čl. 35 odst. 5 zákoníku práce ukládá pouze povinnost vést evidenci odpracovaných přesčasů a na konci každého měsíce sdělit zástupcům odborů počet případně odpracovaných hodin pracovníků.

22. V odůvodnění výše uvedeného rozhodnutí Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) v podstatě uvedl následující důvody: povinnost vést evidenci je obsažena v článku 35 zákoníku práce, který se týká přesčasů, a nikoli v článku 34, který se týká pracovní doby; když chtěl španělský zákonodárce stanovit povinnost takovéto evidence, učinil tak konkrétně, jako v případě pracovníků na částečný úvazek a mobilních, námořních nebo železničních pracovníků; článek 22 směrnice 2003/88 stejně jako španělské právo ukládá povinnost vést záznamy o zvláštní pracovní době, a nikoli o běžné pracovní době, která nepřesahuje maximální stanovenou délku; vedení těchto záznamů by znamenalo zpracování osobních údajů pracovníka s rizikem neoprávněného zásahu podniku do soukromého života pracovníka; nevedení těchto záznamů není kvalifikováno jako jasné a zřejmé porušení pravidel týkajících se porušení a sankcí v sociální oblasti; takovýto výklad by nepoškodil právo pracovníka na obhajobu v soudním řízení, neboť podle španělských procesních pravidel není pracovníkovi bráněno v tom, aby případné odpracování přesčasových hodin prokázal jinými prostředky.

23. Předkládající soud vyjadřuje pochybnosti ohledně slučitelnosti názoru Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) s unijním právem. V tomto ohledu nejprve uvedl, že průzkum ohledně pracovní síly ve Španělsku uskutečněný v roce 2016 ukázal, že 53,7 % přesčasových hodin není evidováno. Navíc dvě zprávy (ze dne 31. července 2014 a 1. března 2016) španělského generálního ředitelství pro zaměstnanost ministerstva práce a sociálních věcí potvrdily, že za účelem ověření toho, zda byly odpracovány přesčasové hodiny, je nezbytné znát přesný počet odpracovaných hodin; to vysvětluje, proč inspektoráty práce požádaly o zavedení systému evidence denní pracovní doby, neboť jde o jediný prostředek, který dokáže ověřit případné překročení maximálních limitů stanovených pro referenční období. Předkládající soud rovněž poukazuje na to, že výklad španělského práva přijatý Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) by v praxi vedl k tomu, že pracovníci by nedisponovali důkazním prostředkem nezbytným k prokázání výkonu práce nad rámec běžné pracovní doby a jejich zástupci by neměli k dispozici prostředky nezbytné k ověření dodržování pravidel, což by vedlo k tomu, že kontrola dodržování pracovní doby a doby odpočinku by byla ponechána pouze na libovůli zaměstnavatele.

24. Podle předkládajícího soudu by vnitrostátní právo v takovém případě nebylo schopno zaručit účinnost dodržování povinností týkajících se úpravy pracovní doby stanovených ve směrnici 2003/88 a ve vztahu k právům zástupců pracovníků ve směrnici 89/391.

25. Za těchto okolností se Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) rozhodl přerušit řízení a předložit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je třeba mít za to, že Španělské království prostřednictvím článků 34 a 35 zákoníku práce, jak je vykládá judikatura, přijalo opatření nezbytná k zajištění účinnosti omezení délky pracovní doby a denního a týdenního odpočinku, která stanoví články 3, 5 a 6 směrnice 2003/88 [...], pro ty pracovníky pracující na plný úvazek, kteří se výslovně nezavázali, jednotlivě ani kolektivně, k práci přesčas a nejsou mobilními pracovníky a nepracují v rámci obchodního loďstva nebo železniční dopravy?

- 2) Je třeba čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a články 3, 5, 6, 16 a 22 směrnice 2003/88 [...], ve spojení s čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3 směrnice 89/391 [...], vykládat v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako jsou články 34 a 35 zákoníku práce, ze kterých, jak jasně ukazuje ustálená judikatura, nelze dovodit, že podnik je povinen zavést systém evidence skutečné pracovní doby pro pracovníky pracující na plný úvazek, kteří se výslovně nezavázali, jednotlivě nebo kolektivně, k práci přesčas a kteří nejsou mobilními pracovníky a nepracují v rámci obchodního loďstva nebo železniční dopravy?
- 3) Je třeba mít za to, že kategorický požadavek určený členským státem, stanovený v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a článkách 3, 5, 6, 16 a 22 směrnice 2003/88 [...], ve spojení s čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3 směrnice 89/391 [...], omezit délku pracovní doby obecně pro všechny pracovníky, je splněn u řadových pracovníků prostřednictvím vnitrostátní právní úpravy obsažené v článkách 34 a 35 zákoníku práce, ze kterých – jak jasně ukazuje ustálená judikatura – nelze dovodit, že podnik je povinen zavést systém evidence skutečné pracovní doby pro pracovníky pracující na plný úvazek, kteří se výslovně nezavázali, jednotlivě ani kolektivně, k práci přesčas a nejsou mobilními pracovníky a nepracují v rámci obchodního loďstva nebo železniční dopravy?“

### III. Právní analýza

#### A. Úvodní poznámky

26. Úvodem je třeba podle mého názoru uvést, jak zdůraznila Komise ve svých vyjádřeních, že tři předběžné otázky položené předkládajícím soudem jsou vzájemně propojeny a v mnoha ohledech se překrývají.

27. Z jejich znění totiž vyplývá, že odpověď na první otázku vyplývá z odpovědi na druhou a třetí otázku, které se z hlediska obsahu vzájemně překrývají.

28. Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda ustanovení vnitrostátního práva, jako jsou články 34 a 35 zákoníku práce, jak je vykládá Tribunal Supremo (Nejvyšší soud), umožňují účinnou ochranu pracovníka v oblasti délky denní a týdenní pracovní doby a denní a týdenní doby odpočinku, která je stanovena unijním právem, i když tato ustanovení neukládají povinnost vést systém evidence denní pracovní doby.

29. Za těchto okolností tedy považuji za vhodné přezkoumat tři předběžné otázky položené předkládajícím soudem společně, přičemž je přeformuluji následovně: brání čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a články 3, 5, 6, 16 a 22 směrnice 2003/88 ve spojení s čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3 směrnice 89/391, tedy ustanovení, která prostřednictvím stanovení omezení délky pracovní doby sledují cíl účinné ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků na pracovišti, takové vnitrostátní právní úpravě, jako je vnitrostátní právní úprava obsažená v článkách 34 a 35 španělského zákoníku práce, jak jsou vykládány ve španělské judikatuře, ze kterých nelze dovodit, že podnik je povinen zavést systém evidence skutečné pracovní doby pro pracovníky pracující na plný úvazek, kteří se výslovně nezavázali, jednotlivě ani kolektivně, k práci přesčas a nejsou mobilními pracovníky a nepracují v rámci obchodního loďstva nebo železniční dopravy?

30. V tomto ohledu uvádím, že u předkládajícího soudu vyvstala dvě protichůdná tvrzení, byť s odlišnými nuancemi.

31. Podle prvního tvrzení, které zastává předkládající soud, Komise a žalující federace odborových organizací, unijní právo jednoznačně implikuje instrumentální povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu, a to má za důsledek, že toto právo brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je španělská právní úprava, která s ohledem na výklad Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) vylučuje existenci takovéto povinnosti.

32. Podle druhého tvrzení, které zastává žalovaná banka, Španělské království a další členské státy, které předložily vyjádření Soudnímu dvoru, tedy Spojené království a Česká republika, nemůže být podnikům v případě neexistence konkrétního ustanovení ve směrnici 2003/88 uložena obecná povinnost evidovat pracovní dobu.

33. Za účelem zodpovězení otázek předkládajícího soudu považuji za nezbytné nejprve objasnit oblast působnosti směrnice 2003/88 v systému unijního sociálního práva ve světle zásad vytyčených v judikatuře, které v této oblasti formuloval Soudní dvůr, a poté na základě této analýzy určit, zda unijní právo, a zejména tato směrnice, stanoví existenci obecné povinnosti evidovat pracovní dobu.

### **B. Cíle a obsah směrnice 2003/88**

34. Cílem směrnice 2003/88 je stanovit minimální požadavky určené ke zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti, přičemž tohoto cíle je dosahováno mimo jiné pomocí sblížení vnitrostátních právních předpisů týkajících se délky pracovní doby<sup>6</sup>.

35. Pro účely dosažení výše uvedených cílů stanoví ustanovení směrnice 2003/88 minimální doby denního odpočinku (podle článku 3 jedenáct po sobě jdoucích hodin během dvaceti čtyř hodin) a týdenní doby odpočinku [podle článku 5 dvacet čtyři hodin za každé období sedmi dnů], jakož i čtyřiceti osmi hodinový strop pro průměrnou délku týdenní pracovní doby, včetně přesčasů (podle čl. 6 písm. b)].

36. Těmito ustanoveními se provádí článek 31 Listiny základních práv, který nejprve v odstavci 1 uznává, že „každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost“, a v odstavci 2 stanoví, že „každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“. Toto právo je přímo spojeno s dodržování lidské důstojnosti, která je rozsáhle chráněna v Hlavě I Listiny<sup>7</sup>.

37. Právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby a právo na denní a týdenní odpočinek je navíc vyjádřením společné ústavní zvyklosti členských států, jak vyplývá ze znění mnoha vnitrostátních ústav<sup>8</sup>.

38. V rámci tohoto systematického rámce Soudní dvůr potvrdil, že pravidla stanovená ve směrnici 2003/88 jsou obzvláště důležitými pravidly unijního sociálního práva, z nichž má mít prospěch každý pracovník, jelikož jsou minimálním požadavkem nutným k zajištění ochrany jeho bezpečnosti a zdraví<sup>9</sup>, přičemž tato ochrana není pouze v individuálním zájmu pracovníka, ale rovněž v zájmu jeho zaměstnavatele a v obecném zájmu<sup>10</sup>.

6 – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 45); ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23).

7 – V tomto smyslu viz rovněž stanovisko generálního advokáta E. Tančeva ve věci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 36).

8 – V tomto ohledu viz stanovisko generální advokátky V. Trstenjak ve věci Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, bod 53 a poznámka pod čarou 22), kde úvahy, ačkoli se týkají práva na dovolenou, jsou posuzovány různé ústavní texty členských států a je učiněn závěr, že čl. 31 odst. 2 Listiny má vzory v ústavách mnoha členských států.

9 – Rozsudky ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 24); ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 49) a zde citovaná judikatura; usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, bod 41).

10 – Viz stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 52).

39. První důsledek, který lze podle mého názoru vyvodit ze spojitosti mezi směrnicí 2003/88 a základními sociálními právy uznanými v Listině, spočívá v tom, že výklad směrnice 2003/88 a určení její působnosti musí umožnit plné a účinné vyžívání subjektivních práv, která tato směrnice pracovníkům přiznává, a odstranění jakékoli překážky, která by ve skutečnosti mohla omezit nebo ohrozit uplatňování těchto subjektivních práv.

40. Za tímto účelem je třeba při výkladu a provádění směrnice 2003/88 zohlednit, jak opakovaně zdůraznil Soudní dvůr, že pracovníka je třeba považovat za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby měl zaměstnavatel možnost omezovat jej na jeho právech<sup>11</sup>.

41. V důsledku toho jakékoli jednání nebo opomenutí na straně zaměstnavatele, jež pracovníka může odrazovat od toho, aby uplatnil svá práva, musí být považováno za neslučitelné s cíli směrnice<sup>12</sup>.

42. Navíc podle Soudního dvora by vzhledem k tomuto slabšímu postavení mohl být tento pracovník odrazen od otevřeného uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli, jelikož nárokování příslušných práv jej může vystavit opatřením zaměstnavatele, která mohou mít vliv na pracovněprávní vztah v neprospěch tohoto pracovníka<sup>13</sup>.

43. Za těchto podmínek by výklad směrnice 2003/88, který umožňuje důsledné plnění jejích cílů a plnou a účinnou ochranu práv, která tato směrnice přiznává pracovníkům, měl implikovat určení konkrétních povinností subjektů zapojených do jejího uplatňování, které jsou způsobilé zabránit tomu, aby strukturální nerovnováha v hospodářském vztahu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem ohrozila účinné uplatňování práv přiznaných samotnou směrnicí.

### ***C. K nutnosti zajistit užitečný účinek směrnice 2003/88***

44. Výše popsaný systematický rámec umožňuje lépe upřesnit obsah povinností, které směrnice 2003/88 ukládá jednotlivým subjektům, na které se vztahuje.

45. Členské státy jsou při provádění směrnice především povinny „přijmout nezbytná opatření“, aby měl každý pracovník nárok na práva zaručená touto směrnicí (denní odpočinek, týdenní dobu odpočinku, maximální délku týdenní pracovní doby atd.).

46. Úvodní část všech článků, které obsahují minimální požadavky v oblasti omezení pracovní doby (v tomto ohledu jsou v projednávané věci relevantní články 3, 4, 5 a 6), „[č]lenské státy přijmou nezbytná opatření, aby [...]“ má podle mého názoru dvojí význam.

47. Na jedné straně úvodní část potvrzuje význam okamžiku provedení do vnitrostátních právních předpisů, a to s širokými možnostmi výjimek, které však musí být přizpůsobené příslušnému účelu.

48. Na druhé straně ve světle systematického rámce popsaného v předchozí kapitole, takováto úvodní část posiluje odpovědnost členských států za zajištění účinné ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, jejichž ochrana spadá do základních cílů sledovaných směrnicí 2003/88, jak je výslovně uvedeno mimo jiné v bodě 4 odůvodnění této směrnice.

11 – Viz rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 80 a zde citovaná judikatura). Viz také rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 41).

12 – Pokud jde o právo na dovolenou stanovené v článku 7 směrnice 2003/88 viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 42).

13 – Pokud jde o právo na dovolenou stanovené v článku 7 směrnice 2003/88, viz rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, body 41 a 42).



49. Opakovaně použitý jazykový vzorec tedy zřejmě vede k tomu, že členské státy, ačkoli mají volnost zvolit si formy a způsoby provedení směrnice 2003/88, musí v každém případě přijmout opatření, která mohou zajistit účinný výkon práv zaručených touto směrnicí, a to prostřednictvím vnitrostátní právní úpravy, která je skutečně vhodná k dosažení ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků prostřednictvím účinného dodržování omezení pracovní doby.

50. Je třeba dodat, že z ustálené judikatury vyplývá, že pokud jde o provedení směrnice do právního řádu členského státu, je nezbytné, aby dotčený vnitrostátní právní řád účinně zaručil úplné uplatňování směrnice, aby právní situace vyplývající z tohoto právního řádu byla dostatečně přesná a jasná a oprávněné osoby byly schopné zjistit úplný rozsah svých práv<sup>14</sup>.

51. Zejména povinnost členských států přijmout „nezbytná opatření“ by měla spočívat nejen v provedení pravidel týkajících se pracovní doby do vnitrostátního právního řádu, ale také v zavedení všech nezbytných opatření pro uplatnění základních práv zakotvených v článku 31 Listiny, a to odstraněním jakékoli překážky, která skutečně ohrožuje nebo omezuje uplatňování subjektivních práv přiznaných za tímto účelem směrnicí 2003/88, která představuje provedení článku 31 Listiny, jak bylo uvedeno v bodě 36 výše.

52. Z judikatury navíc vyplývá, že členské státy jsou v každém případě vázány jednoznačnou povinností dosáhnout výsledku, která není vázána na žádnou podmínku, co se týče použití pravidel stanovených směrnicí 2003/88<sup>15</sup>, přičemž musí přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění plnění tohoto závazku<sup>16</sup> a zabránit tomu, aby byl ohrožen, a to i prostřednictvím opomenutí vnitrostátního zákonodárce<sup>17</sup>, užitečný účinek této směrnice.

53. S konkrétním odkazem na právní úpravu unijního práva týkající se pracovní doby Soudní dvůr upřesnil, že je zapotřebí zcela zajistit účinnost práv přiznaných pracovníkům, což nutně znamená povinnost členských států zajistit dodržování jednotlivých minimálních požadavků stanovených touto směrnicí. Tento výklad je totiž jediný, který je v souladu s cílem uvedené směrnice, jímž je zajistit účinnou ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků<sup>18</sup>.

54. Právní úprava členského státu musí plně zaručit užitečný účinek práv, která pracovníkům přiznává směrnice 2003/88 za účelem účinné ochrany jejich zdraví a bezpečnosti<sup>19</sup>.

55. Těmto povinnostem členských států při provádění směrnice odpovídá pro účely zajištění užitečného účinku zvláštní odpovědnost zaměstnavatele<sup>20</sup>, který má povinnost přijmout vhodná opatření k tomu, aby byl pracovníkům umožněn nerušený výkon práv, která jim zaručuje směrnice 2003/88.

14 – Rozsudek ze dne 12. června 2003, Komise v. Lucembursko (C-97/01, EU:C:2003:336, bod 32).

15 – Rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 104).

16 – Viz rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356), bod 55; ze dne 25. listopadu 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717), bod 39; stanovisko generálního advokáta D. Ruiz-Jarabo Colomera ve spojených věcech Pfeiffer a další (C-397/01 až C-403/01, EU:C:2003:245, bod 23).

17 – V tomto smyslu viz stanovisko generální advokátky V. Trstenjak ve věci Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37, bod 45 a judikatura citovaná v poznámce pod čarou 31).

18 – Rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 40); rozsudek ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další (C-14/04, EU:C:2005:728, body 45 a 53); rozsudek ze dne 14. října 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, bod 64).

19 – Usnesení ze dne 11. ledna 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, bod 36); V tomto ohledu viz také stanovisko generálního advokáta M. Watheleta ve věci Hälvä a další (C-175/16, EU:C:2017:285, bod 44).

20 – O zvláštní odpovědnosti se hovoří ve stanovisku generálního advokáta Y. Bota ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 35) ve vztahu k právu na dovolenou.

#### **D. Evidence pracovní doby a účinnost ochrany práv pracovníků**

56. V kontextu výše uvedeného právního rámce je za účelem odpovědi na otázky položené předkládajícím soudem třeba ověřit, zda neexistence systému evidence doby trvání a časového rozvržení hodinové pracovní doby pracovníka v zásadě zbavuje práv přiznaných směrnicí 2003/88, a to zrušením užitečného účinku zde uvedených ustanovení a ochrany práv, která tato ustanovení přiznávají pracovníkům v Unii.

57. V tomto ohledu je třeba v první řadě poznamenat, že v případě neexistence takového systému neexistuje žádná záruka, že časová omezení stanovená směrnicí 2003/88 budou skutečně dodržována, a tedy práva, která tato směrnice přiznává pracovníkům, mohou být nerušeně vykonávána.

58. V případě neexistence systému evidence pracovní doby totiž neexistuje způsob, jak objektivně a s jistotou stanovit množství skutečně vykonané práce a její časové rozvržení. Bez takového systému není navíc možné rozlišit mezi hodinami odpracovanými v rámci běžné pracovní doby a v rámci přesčasů, a není tedy možné snadno a s jistotou ověřit, zda omezení zavedená směrnicí 2003/88 jsou nebo nejsou skutečně dodržována.

59. Pro zhojení nedostatku záruk účinné ochrany práv souvisejících s dodržováním pracovní doby nemohou být tudíž dostatečné pravomoci přiznané kontrolním orgánům, jako jsou inspektoráty práce. Dokonce i veřejný orgán odpovědný za kontrolu dodržování systému bezpečnosti práce je v případě neexistence systému časové evidence zbaven konkrétní možnosti zjistit a napadnout případná nedodržování povinností.

60. V tomto ohledu je důležité uvést, že obtíže s určením skutečně odpracovaných hodin při neexistenci spolehlivého systému evidence pracovní doby byly ostatně zdůrazněny u předkládajícího soudu ve dvou zprávách generálního ředitelství pro zaměstnanost ministerstva práce a sociálních věcí, orgánu, kterému španělský zákon svěřuje kontrolní funkce v oblasti zdraví a bezpečnosti při práci<sup>21</sup>, které byly citovány v bodě 23 výše.

61. V tomto ohledu také uvádím, že Soudní dvůr již zdůraznil důležitost existence systému evidence pracovní doby, který zajistí užitečný účinek unijní právní úpravy týkající se pracovní doby. V rozsudku Worten (rozsudek ze dne 30. května 2013, C-342/12, EU:C:2013:355) totiž Soudní dvůr upřesnil, že povinnost zaměstnavatele poskytnout příslušným orgánům bezprostřední přístup k evidenci pracovní doby se může ukázat jako nezbytná, pokud by přispívala k účinnějšímu provádění právní úpravy v oblasti pracovních podmínek<sup>22</sup>.

62. Pokud tedy bezprostřední předložení evidence přítomnosti může být nezbytné k zajištění účinnosti ustanovení v oblasti pracovní doby na ochranu pracovníka, tak neexistence jakéhokoli nástroje na evidenci pracovní doby *a fortiori* zbavuje subjekty, které jsou za kontroly odpovědné, prvku nezbytného pro ověření dodržování pravidel.

63. Zadruhé neexistence účinného systému evidence pracovní doby nejen že neumožňuje skutečné ověření vykonané práce, ale také pracovníkovi v soudním řízení velmi ztěžuje ochranu práv, která mu směrnice 2003/88 přiznává. Kdyby zaměstnavatel nařídil výkon práce v rozporu s omezeními pracovní doby stanovenými ve výše uvedené směrnici, bylo by totiž při neexistenci takového systému mimořádně obtížné uplatnit účinné prostředky nápravy proti takovému protiprávnímu jednání.

21 – Z těchto zpráv vyplývá, že systém evidence denní pracovní doby je považován za jediný prostředek, který dokáže ověřit překročení maximálních limitů stanovených pro referenční období.

22 – Viz bod 37 tohoto rozsudku.

64. V tomto ohledu se nezdá být dostatečné konstatovat, jak to učinilo Španělské království na jednání, že pracovník by mohl uplatnit svá práva v soudním řízení. Bez vhodného systému evidence běžné pracovní doby totiž pracovník v případě, že podá žalobu proti zaměstnavateli ve věci porušení povinností vyplývajících ze směrnice 2003/88, nese větší důkazní břemeno.

65. Ačkoli zaměstnanec může využít jiných prostředků, aby v soudním řízení prokázal, že zaměstnavatel nesplnil povinnosti vyplývající z právní úpravy pracovní doby, jako jsou například svědecké výpovědi nebo jiné důkazy, jako je e-mail nebo přijaté nebo odeslané zprávy, je stejně tak pravda, že nedostatek objektivních prvků ohledně délky trvání pracovního dne jej zbavuje primárního základního důkazního prostředku.

66. Kromě toho je účinnost svědecké výpovědi v soudním řízení snížena slabším postavením pracovníka v pracovním poměru, a tudíž i možnou zdrženlivostí kolegů svědčit proti zaměstnavateli z důvodu obavy z odvetných opatření.

67. V tomto ohledu je třeba poukázat na judikaturu zmíněnou v bodech 40 až 42, ve které Soudní dvůr zdůraznil, že slabší postavení pracovníka v rámci pracovního poměru může pracovníka skutečně odradit od otevřeného uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli.

68. Tento odrazující účinek, který je vnitřně spjatý se smluvním postavením zaměstnavatele, se podstatně zvyšuje, když je systém zbaven nástrojů pro evidenci pracovní doby, a tudíž činí dokazování v soudním řízení obzvláště obtížným.

69. Z výše uvedených úvah vyplývá, že neexistence mechanismu pro ověření pracovní doby značně oslabuje účinnost práv, která směrnice 2003/88 zaručuje pracovníkům, kteří jsou v zásadě odkázáni na libovůli zaměstnavatele.

70. Je třeba dodat, že ačkoli tato povinnost není ve směrnici 2003/88 výslovně stanovena, z předcházejících úvah vyplývá, že tato povinnost je zásadní a nezbytná pro dosažení cílů stanovených v této směrnici a pro uplatňování subjektivních práv, která tato směrnice přiznává.

71. Kromě toho neexistence systému evidence pracovní doby rovněž významným způsobem oslabuje práva na informování, a s tím související kontrolní funkci zástupců odborových organizací pracovníků, která jsou jim v oblasti zdraví a bezpečnosti pracovníků výslovně přiznána čl. 4 odst. 1 a čl. 11 odst. 3 směrnice 89/391, a to v souladu s článkem 27 Listiny základních práv<sup>23</sup>.

72. Z výše uvedených úvah ve stručnosti vyplývá, že povinnost evidovat denní pracovní dobu zastává zásadní roli při podpoře dodržování všech ostatních povinností stanovených směrnicí 2003/88, jako jsou omezení délky pracovní doby, denní odpočinek, omezení délky týdenní pracovní doby, týdenní doba odpočinku a případný výkon práce přesčas. Tyto povinnosti jsou spojeny nejen s právem pracovníka a jeho zástupců mít možnost pravidelně kontrolovat množství vykonávané práce pro účely odměňování, ale především za účelem ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti.

73. Výklad nastíněný v předcházejících bodech nemůže být podle mého názoru zpochybněn různými argumenty předloženými na podporu opačných tvrzení ze strany účastníků, kteří předložili svá vyjádření Soudnímu dvoru.

23 – Toto ustanovení přiznává pracovníkům a jejich zástupcům právo na informování a projednání v rámci podniku.

74. V tomto ohledu v první řadě nepovažuji za rozhodující argument, který za účelem vyloučení existence obecné povinnosti zavést určitý mechanismus evidence skutečně odpracované pracovní doby odkazuje na neexistenci výslovného ustanovení ohledně systému evidence pracovní doby v unijní právní úpravě, zatímco naopak unijní právo stanoví povinnost evidovat pracovní dobu ve zvláštních případech<sup>24</sup>.

75. Tento argument, který lze přiřadit ke známému argumentu právního výkladu vyjádřenému v zásadě *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, je však popřen výsledky systematického a teleologického výkladu směrnice 2003/88 provedené v předcházejících bodech, které prokázaly potřebu existence systému evidence skutečně odpracované pracovní doby, a to za účelem zajištění užitečného účinku ustanovení unijního práva týkajících se maximální délky pracovní doby.

76. Na druhé straně existence výslovné povinnosti evidovat pracovní dobu v určitých zvláštních případech není v žádném případě v rozporu s výkladem, který navrhuji. Určité kategorie pracovníků a pracovníci v určitých zvláštních odvětvích totiž potřebují zvláštní ochranu – z důvodu niterných vlastností výkonu práce, jako jsou například pracovníci na částečný úvazek nebo mobilní pracovníci – a ve vztahu k těmto pracovníkům unijní právo stanoví obzvláště přísné a ucelené systémy kontroly.

77. Ve vztahu k „běžným“ pracovníkům, kteří do těchto zvláštních kategorií nespádají, směrnice 2003/88 místo toho vyžaduje existenci prostředku pro ověření pracovní doby, kterým může být jednoduchá papírová evidence, elektronická evidence nebo jiný nástroj, a to za předpokladu, že je pro tento účel vhodný.

78. Pokud jde zadruhé o údajné porušení základních práv týkajících se zpracování osobních údajů prostřednictvím zavedení systémů evidence pracovní doby, Soudní dvůr již měl příležitost upřesnit, že ačkoli by obsah evidence pracovní doby mohl spadat pod pojem „osobní údaje“ ve smyslu unijního práva, nebrání unijní právo takové vnitrostátní právní úpravě, jaká stanoví povinnost zpřístupnit vnitrostátnímu orgánu příslušnému pro dohled nad pracovními podmínkami tuto evidenci pracovní doby tak, aby bylo možné do ní bezprostředně nahlédnout<sup>25</sup>.

79. Zaměstnavatel musí samozřejmě údaje, které evidence obsahuje, využívat oprávněně a přístup do evidence umožnit pouze subjektům, které mají kvalifikovaný zájem.

80. Pokud jde zatřetí o argument, podle něhož španělský zákon provedl požadavky směrnice 2003/88 dokonce ještě příznivěji pro pracovníka (například snížením maximálního počtu hodin týdně), ten je snížen nejednoznačností rozdílností významu hmotněprávních povinností (minimální požadavky směrnice) a instrumentálních povinností (systémy kontroly účinného dodržování hmotněprávních povinností).

81. V tomto řízení není otázkou řádné provedení povinností výslovně uložených členským státům směrnicí 2003/88 (minimální doba denního a týdenního odpočinku, maximální délka týdenní pracovní doby atd.), ale skutečnost, zda je za účelem řádného dodržování těchto povinností nutné stanovit vhodný kontrolní nástroj.

24 – Jako například v případě pracovníků na částečný úvazek nebo mobilních pracovníků. V tomto ohledu viz čl. 9 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. 2002, L 80, s. 35; Zvl. vyd. 05/04, s. 224), čl. 4 odst. 1 směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků (Úř. věst. 1999, L 167, s. 33; Zvl. vyd. 05/03, s. 363) a odstavec 12 přílohy směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy (Úř. věst. 2014, L 367, s. 86).

25 – Rozsudek ze dne 30. května 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, body 27 a 28).

82. Začtvrté se nedomnívám, že za účelem zpochybnění tvrzení ve prospěch existence právní povinnosti stanovit systém evidence pracovní doby lze učinit odkaz na ochranu, kterou unijní právní systém poskytuje svobodě podnikání, která zahrnuje právo zvolit si organizační modely považované za nejvhodnější pro uskutečnění konkrétní činnosti.

83. V tomto ohledu je třeba připomenout, že čtvrtý bod odůvodnění směrnice 2003/88 jasně uvádí, že „zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy“.

84. Navíc zástupci žalované na jednání neuvedli skutečné praktické překážky bránící přijetí systému evidence pracovní doby v rámci podniku.

85. Avšak vzhledem k tomu, jak bude uvedeno v následující kapitole, že členské státy mají značně široký prostor pro uvážení při přijímání vnitrostátních právních předpisů týkajících se pracovní doby, mělo by do jejich diskreční pravomoci spadat také stanovení systémů diferenciovaných podle organizační složitosti a vlastností každého podniku.

### ***E. Autonomie členských států při určování systému evidence***

86. Ačkoli z výkladu, který jsem uvedl v předchozích bodech, vyplývá existence povinnosti zavést systém evidence pracovní doby, a to s ohledem na cíl minimální harmonizace směrnice 2003/88 a v souladu s tím, co bylo uvedeno v bodě 49 výše, tak se zároveň domnívám, že určení forem a způsobů provádění této povinnosti<sup>26</sup>, jakož i definice konkrétních způsobů, které umožňují snadnou kontrolu dodržování pravidel týkajících se omezení pracovní doby, je ponecháno na volném uvážení členských států.

87. V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že současná technologie umožňuje nejrůznější systémy pro evidenci pracovní doby<sup>27</sup> (papírové evidence, počítačové aplikace, elektronické čipové karty), tedy systémy, které mohou být také diferenciovány podle vlastností a potřeb jednotlivých podniků.

88. Přestože členské státy disponují významným prostorem pro uvážení při výběru forem a způsobů provádění povinnosti zavést systém evidence pracovní doby, z úvah uvedených v předchozích bodech, a zejména z povinnosti členských států zdůrazněné v bodě 45 a následujících zajistit užitečný účinek směrnice 2003/88 a účinnost práv, která tato směrnice pracovníkům přiznává, vyplývá, že takovýto systém evidence musí být vhodný k dosažení těchto cílů<sup>28</sup>.

### ***F. K předběžným otázkám***

89. Ze všech předcházejících úvah vyplývá, že podle mého názoru není s unijním právem slučitelná taková vnitrostátní právní úprava, jaká podnikům neukládá povinnost zavést systém evidence denní pracovní doby odpracované všemi pracovníky. Předkládajícímu soudu však přísluší ověřit, zda může být právní úprava dotčená v původním řízení vykládána v souladu s výše uvedenými články směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny.

26 – V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 20. ledna 2009, Schultz-Hoff a další (C-350/06 a C-520/06, EU:C:2009:18, bod 47); pokud jde o právo na dovolenou, nejnověji viz rovněž stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 25), pokud jde o povinnost členských států stanovit podmínky pro využití a uplatnění práva, viz již starší stanovisko generální advokátky Trstenjak ve věci Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, body 45, 55 a 56).

27 – Komise tento aspekt zdůraznila ve svých vyjádřeních předložených Soudnímu dvoru.

28 – V tomto ohledu se na základě informací, které má Soudní dvůr k dispozici ve spisu, a z vyjádření na jednání *prima facie* zdá, že systém přijatý žalovanou v původním řízení, který byl zmíněn v bodě 19 výše, nespňuje výše uvedené požadavky vhodnosti. V každém případě určení toho, zda tomu tak je nebo není, přísluší předkládajícímu soudu.

90. V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora jsou vnitrostátní soudy při uplatňování vnitrostátního práva povinny vykládat jej v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby tak dosáhly jí zamýšleného výsledku, a tudíž souladu s článkem 288 SFEU<sup>29</sup>.

91. Pro účely vyřešení věci projednávané v původním řízení je třeba mít na paměti, že tatáž povinnost konformního výkladu zahrnuje povinnost vnitrostátních soudů případně změnit ustálenou judikaturu, pokud je založena na výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice. V důsledku toho vnitrostátní soud nemůže platně dospět k závěru, že vnitrostátní ustanovení nemůže vyložit v souladu s unijním právem pouze z toho důvodu, že toto ustanovení bylo předtím konstantně vykládáno způsobem, který je v rozporu s unijním právem<sup>30</sup>.

92. Předkládajícímu soudu tedy za použití výkladových nástrojů španělského práva přísluší ověřit, zda je možné vykládat zákoník práce takovým způsobem, že tento zákon stanoví povinnost podniků zavést systém evidence denní přítomnosti pracovníků na plný úvazek.

93. Pokud by konformní výklad nebyl možný, a jelikož není možné přímé uplatnění směrnice 2003/88 v horizontálních vztazích mezi soukromými subjekty, bylo by třeba ověřit, zda je pro účely uložení povinnosti podniku vést systém evidence denní přítomnosti možné použít čl. 31 odst. 2 Listiny.

94. Soudní dvůr již uznal přímý účinek čl. 31 odst. 2 Listiny v horizontálních vztazích mezi soukromými subjekty, a to v souvislosti s právem na dovolenou<sup>31</sup>. Vzhledem k tomu, že struktura práva na stanovení maximální přípustné pracovní doby a na doby odpočinku (denní a týdenní) je totožná s právem na dovolenou a vzhledem k tomu, že se jedná o úzce spjatá práva, přičemž obě mají za cíl chránit zdravé, bezpečné a důstojné pracovní podmínky, a která jsou stanovena stejným ustanovením Listiny, může být judikatura Soudního dvora týkající se přímého účinku čl. 31 odst. 2 Listiny v horizontálních vztazích podle mého názoru uplatněna také ve vztahu k právům na stanovení maximální přípustné pracovní doby a na doby odpočinku pracovníka.

95. Tato práva tudíž mohou být uplatněna přímo vůči zaměstnavateli, a to za předpokladu, že se jedná o situaci, která spadá do působnosti unijního práva<sup>32</sup>, což je okolnost, která v projednávané věci nastala, neboť předmětná vnitrostátní právní úprava představuje provedení směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

96. V tomto ohledu se domnívám, že obsah práv na stanovení maximální přípustné pracovní doby a na doby odpočinku pracovníka zakotvených v čl. 31 odst. 2 Listiny a odpovídající povinnosti zaměstnavatele se vztahuje rovněž na zavedení systému evidence pracovní doby.

97. Na podporu tohoto extenzivního výkladu práv na stanovení maximální přípustné pracovní doby a na odpočinek lze úvodem uvést, že jelikož se jedná o „sociální právo“, je součástí povahy tohoto druhu práv nárok osoby oprávněné na pozitivní plnění ze strany státu nebo jiných povinných subjektů. Tento druh práv nemůže být zaručen jinak než prostřednictvím pozitivních plnění ze strany povinného subjektu, jejichž absence nebo nedostatečnost zbavuje práva účinnosti.

29 – Viz rozsudky ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 24 a zde citovaná judikatura) a ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 58).

30 – Viz rozsudky ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, bod 27 a zde citovaná judikatura) a ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 60).

31 – Rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, body 49 až 51 a 69 až 79).

32 – Viz čl. 51 odst. 1 Listiny.

98. Výše uvedené úvahy týkající se výkladu směrnice 2003/88, které zdůraznily, jak účinnost práva na stanovení maximální přípustné pracovní doby a na dobu odpočinku závisí na možnosti, že existuje určitá a objektivní metoda, která umožní ověřit skutečně odpracované pracovní hodiny, navíc svědčí ve prospěch takového výkladu čl. 31 odst. 2 Listiny, z něhož vyplývá povinnost podniku zavést takovýto kontrolní mechanismus, přičemž tento podnik má možnost zvolit si metody, které bude považovat za nejvhodnější vzhledem k vlastním specifickým potřebám souvisejícím s organizací podniku.

#### IV. Závěry

99. S ohledem na všechny předcházející úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr rozhodl o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko) takto:

- „1) Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a články 3, 5, 6, 16 a 22 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 musí být vykládány v tom smyslu, že ukládají podnikům povinnost zavést systém evidence skutečné pracovní doby pro pracovníky na plný úvazek, kteří výslovně nesouhlasili, jednotlivě ani kolektivně, s prací přesčas a nejsou mobilními pracovníky a nepracují v rámci obchodního loďstva nebo železniční dopravy, a brání takové vnitrostátní právní úpravě, ze které nelze existenci takovéto povinnosti vyvodit.
- 2) Členské státy mohou podle svého uvážení stanovit formu ověření skutečné pracovní doby, která je nejvhodnější k dosažení užitečného účinku výše uvedených ustanovení unijního práva.
- 3) V každém případě přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil s ohledem na vnitrostátní právní úpravu a s pomocí jím uznaných výkladových metod, zda může dospět k výkladu tohoto práva, jež je s to zajistit plnou účinnost unijního práva. Pokud není možné vykládat takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je vnitrostátní úprava, která je předmětem věci v původním řízení, takovým způsobem, aby bylo zajištěno dodržování směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv, tak z tohoto posledně uvedeného ustanovení vyplývá, že předkládající soud se musí zdržet uplatnění této vnitrostátní právní úpravy a musí dbát na to, aby byla dodržena povinnost podniku opatřit si systém vhodný k evidenci skutečné pracovní doby.“