



Sbírka soudních rozhodnutí

Věc C-55/18

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

v.

Deutsche Bank SAE

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

rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 14. května 2019

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie – Směrnice 2003/88/ES – Články 3 a 5 – Denní a týdenní doba odpočinku – Článek 6 – Maximální délka týdenní pracovní doby – Směrnice 89/391/EHS – Bezpečnost a zdraví zaměstnanců při práci – Povinnost zavést systém, jehož prostřednictvím lze měřit délku denní pracovní doby každého pracovníka“

1. *Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Právo na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a týdenní a denní doby odpočinku – Základní právo zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie – Povinnost vykládat směrnici 2003/88 ve světle uvedeného práva (Článek 6 odst. 1 SEU; Listina základních práv Evropské unie, čl. 31 odst. 2; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88, články 3, 5 a 6)*

(viz body 30, 31)

2. *Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Právo na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a týdenní a denní doby odpočinku – Vnitrostátní právní úprava, která v souladu s vnitrostátní judikaturou neukládá zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku pracovní doby odpracované každým zaměstnancem – Nepřípustnost – Povinnosti vnitrostátních soudů – Povinnost vykládat vnitrostátní právní úpravu v souladu s unijním právem (Listina základních práv Evropské unie, čl. 31 odst. 2; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88, články 3, 5 a 6; směrnice Rady 89/391, čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3)*

(viz body 47–50, 53–60, 69–71 a výrok)

Shrnutí

Členské státy musí uložit zaměstnavatelům povinnost zavést systém, jehož prostřednictvím lze měřit délku denní pracovní doby

Ve svém rozsudku CCOO (C-55/18) ze dne 14. května 2019, se velký senát Soudního dvora vyslovil k opatřením, která musí členské státy přijmout k zajištění dodržování práva pracovníků na omezení maximální délky pracovní doby a k denní a týdenní době odpočinku, a zejména k otázce, zda dodržování tohoto práva vyžaduje zavedení systému, který umožňuje měřit délku denní pracovní doby každého pracovníka. Tento rozsudek spadá do rámce sporu mezi odborovou organizací pracovníků a zaměstnavatelem, v němž žalobce usiluje o vydání rozsudku, kterým by byla posledně uvedenému uložena povinnost zavést systém evidence pracovní doby odpracované zaměstnanci za každý den, který umožní ověřit dodržování stanovené pracovní doby a povinnosti sdělit zástupcům odborů informace týkající se práce přesčas odpracované za měsíc.

V této souvislosti Soudní dvůr rozhodl, že články 3, 5 a 6 směrnice 2003/88¹ vykládané s ohledem na čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3 směrnice 89/391² brání právní úpravě, která podle výkladu zastávaného ve vnitrostátní judikatuře neukládá zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby skutečně odpracované každým zaměstnancem.

Soudní dvůr v tomto ohledu nejprve připomněl, že ustanovení směrnice 2003/88 konkretizují základní právo každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a doby odpočinku zakotvené výslovně v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv, a musí být proto vykládána v jejím světle.

Dále, pokud jde konkrétněji o zavedení systému, jehož prostřednictvím lze měřit délku denní pracovní doby každého pracovníka, Soudní dvůr uvedl, že v případě neexistence takového systému nelze objektivně a spolehlivě určit počet hodin, které zaměstnanec odpracoval, jejich rozložení v čase či počet hodin odpracovaných přesčas nad rámec běžné pracovní doby. Za těchto podmínek by bylo pro pracovníky podle Soudního dvora příliš obtížné, ne-li prakticky nemožné domoci se respektování svých práv, která jim přiznává unijní právo, a účinně využívat omezení délky týdenní pracovní doby a minimální denní a týdenní doby odpočinku stanovené v uvedené směrnici.

Objektivní a spolehlivé určení počtu hodin odpracovaných denně a týdně je totiž nutné k tomu, aby bylo zjištěno, zda byla v referenčním období ve smyslu čl. 16 písm. b) či článku 19 směrnice 2003/88 dodržena maximální délka týdenní pracovní doby definovaná v článku 6 této směrnice, do níž se v souladu s tímto ustanovením počítají přesčasové hodiny, a dále k tomu, aby bylo zjištěno, zda byla dodržena minimální týdenní a denní doba odpočinku definovaná v člancích 3 a 5 uvedené směrnice za každých 24 hodin, pokud jde o denní odpočinek, či za referenční období ve smyslu čl. 16 písm. a) téže směrnice, pokud jde o týdenní odpočinek.

Soudní dvůr dospěl k závěru, že vzhledem k tomu, že členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že budou dodrženy minimální doby odpočinku a že nedojde k překročení maximální délky pracovní doby za týden, aby tak byla zajištěna plná účinnost

¹ – 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).

² – Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1).

směrnice 2003/88, nejsou vnitrostátní právní předpisy, které nestanoví povinnost používat nástroj umožňující objektivně a spolehlivě určit počet hodin odpracovaných denně a týdně, s to zaručit užitečný účinek práv zakotvených v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv a v této směrnici, neboť zaměstnavatelům a pracovníkům znemožňují ověřit, zda jsou tato práva dodržována, a je tedy pravděpodobné, že cíl uvedené směrnice spočívající v zajištění lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků nebude dosažen.

Nakonec Soudní dvůr doplnil, že skutečnost, že pracovník může v souladu s vnitrostátními procesními předpisy použít jiné důkazní prostředky, jako jsou zejména výpovědi svědků, e-maily či mobilní telefony a počítače, aby doložil, že došlo k porušení těchto práv, což vede k obrácení důkazního břemene, není v tomto ohledu relevantní. Podle Soudního dvora totiž takové důkazní prostředky neumožňují objektivním a spolehlivým způsobem určit počet hodin, které pracovník denně a týdně odpracoval. Pokud jde konkrétně o dokazování prostřednictvím svědků, Soudní dvůr zdůraznil slabší postavení pracovníka v pracovněprávním vztahu. Soudní dvůr kromě toho rozhodl, že vyšetřovací pravomoci a sankce, které vnitrostátní právní úprava dává kontrolním orgánům, jako je inspekce práce, nemohou představovat alternativu k uvedenému systému, jehož prostřednictvím lze měřit délku denní pracovní doby každého pracovníka, neboť není-li zaveden takový systém, tyto orgány ztrácejí účinný nástroj, jak získat objektivní a spolehlivé údaje o délce pracovní doby pracovníků v každém podniku, který je nezbytný k tomu, aby mohly plnit kontrolní funkci a uložit případně sankci.

Soudní dvůr dále upřesnil, že členské státy mají prostor pro uvážení při definování opatření k zavedení takového systému a konkrétně formu, jakou má takový systém mít případně s přihlédnutím ke zvláštnostem jednotlivých odvětví činnosti, resp. specifickým, zejména velikosti určitých podniků.