



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

14. května 2019^{i*}

„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“

Ve věci C-55/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko) ze dne 19. ledna 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 29. ledna 2018, v řízení

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

proti

Deutsche Bank SAE,

za účasti:

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),

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, J.-C. Bonichot, A. Arabadžev, E. Regan (zpravodaj), T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe a M. C. Lycourgos, předsedové senátů, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda a P. G. Xuereb, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: L. Carrasco Marco, rada

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 12. listopadu 2018,

* Jednací jazyk: španělština.

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) A. García Lópezem, abogado,
- za Deutsche Bank SAE J. M. Aniés Escudém, abogado,
- za Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) J. F. Pinilla Porlanem a B. García Rodríguezem, abogados,
- za španělskou vládu S. Jiménez Garcíou, jako zmocněncem,
- za českou vládu M. Smolkem a J. Vláčilem, jako zmocněnci,
- za vládu Spojeného království Z. Lavery, jako zmocněnkyní, s asistencí R. Hilla, barrister,
- za Evropskou komisi N. Ruiz Garcíou a M. van Beekem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 31. ledna 2019,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), článků 3, 5, 6, 16 a 22 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), jakož i čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3 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; Zvl. vyd. 05/01, s. 349).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) a Deutsche Bank SAE týkajícím se toho, že posledně jmenovaná neměla zaveden systém evidence doby odpracované denně jejími zaměstnanci.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 89/391

- 3 Článek 4 odst. 1 směrnice 89/391 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.“

- 4 Článek 6 odst. 1 této směrnice stanoví:

„V rámci svých povinností přijme zaměstnavatel opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně opatření pro prevenci pracovních rizik, pro informování a školení, a také pro přípravu nezbytné organizace a prostředků.“

[...]“

- 5 Článek 11 odst. 3 uvedené směrnice 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.“

- 6 Článek 16 odst. 3 téže směrnice uvádí:

„Tato směrnice se použije plně na všechny oblasti, na které se vztahují samostatné směrnice, aniž tím jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení těchto samostatných směrnic.“

Směrnice 2003/88

- 7 Body 3 a 4 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádějí:

„3) Ustanovení směrnice [89/391] jsou i nadále plně použitelná pro oblasti, na něž se vztahuje tato směrnice, aniž jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení v ní obsažená.

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

- 8 Článek 1 směrnice 2003/88, nadepsaný „Předmět a oblast působnosti“, stanoví:

„[...]“

2. Tato směrnice se vztahuje na:

a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a

b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

[...]

4. Ustanovení směrnice [89/391] jsou plně použitelná na otázky uvedené v odstavci 2, aniž jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení obsažená v této směrnici.“

- 9 Článek 3 této směrnice 2003/88, 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.“

- 10 Článek 5 této směrnice, 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 24 hodin.“

11 Článek 6 uvedené směrnice, 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.“

12 Článek 16 směrnice 2003/88 stanoví maximální referenční období pro použití článků 5 a 6 uvedené směrnice.

13 Článek 17 této směrnice, nadepsaný „Odchylky“, v odstavci 1 stanoví:

„Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě

- a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;
- b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo
- c) pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.“

14 Článek 19 uvedené směrnice se týká omezení odchylek od referenčních období stanovených touto směrnicí.

15 Článek 22 odst. 1 téže směrnice 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 [vypočteném] jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce;

[...]

- 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;

[...]“

Španělské právo

- 16 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce), ve znění vyplývajícím z Real decreto legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 2/2015, kterým se přijímá přepracované znění zákoníku práce), ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255, ze dne 24. října 2015, s. 100224) (dále jen „zákoník práce“), stanoví v článku 34, nadepsaném „Pracovní doba“, následující:

„1. Délka pracovní doby je délka smluvená v kolektivních smlouvách nebo v pracovních smlouvách.

Maximální délka běžné týdenní pracovní doby činí v ročním průměru 40 hodin skutečně odvedené práce.

[...]

3. Od konce pracovního dne do začátku dalšího pracovního dne musí uplynout minimálně dvanáct hodin.

Obvyklý denní počet hodin skutečně odvedené práce nesmí překročit devět hodin, ledaže kolektivní smlouva nebo v případě její neexistence dohoda uzavřená mezi podnikem a zástupci pracovníků stanoví jiné rozdělení denní pracovní doby, avšak musí být v každém případě dodržena doba odpočinku mezi dvěma pracovními dny.

[...]“

- 17 Článek 35 zákoníku práce, nadepsaný „Práce přesčas“, stanoví:

„1. Přesčasové hodiny jsou 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 dohodnuty v kolektivní smlouvě nebo v individuální pracovní smlouvě, a to v mezích stanovených v odstavci 2.

5. Pro účely výpočtu přesčasových hodin je pracovní doba každého pracovníka evidována za jednotlivé dny a je sečtena ke dni, který je stanoven pro výplatu odměny; pracovníkovi se předá kopie přehledu spolu s dokladem o zaplacení příslušné odměny.“

- 18 Třetí dodatečné ustanovení Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo (královské nařízení 1561/1995 o zvláštní pracovní době) ze dne 21. září 1995 (BOE č. 230 ze dne 26. září 1995, s. 28606), nadepsané „Pravomoci zástupců pracovníků v otázkách pracovní doby“, stanoví:

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

[...]

- b) být zaměstnavatelem každý měsíc informováni 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.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 19 Dne 26. července 2017 podala CCOO, odborová organizace pracovníků, která je součástí odborové organizace působící na celostátní úrovni ve Španělsku, kolektivní žalobu proti Deutsche Bank k Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností, Španělsko), přičemž se domáhala vydání rozsudku, kterým by byla Deutsche Bank uložena v souladu s čl. 35 odst. 5 zákoníku práce a třetího dodatečného ustanovení královského nařízení 1561/1995 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.
- 20 Podle CCOO vyplývá povinnost zavést takový systém evidence z článků 34 a 35 zákoníku práce vykládaných ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny, článků 3, 5, 6 a 22 směrnice 2003/88, jakož i úmluvy č. 1 Pracovní doba (průmysl) a úmluvy č. 30 Pracovní doba (obchod a kanceláře), přijatými Mezinárodní organizací práce ve Washingtonu dne 28. listopadu 1919 a v Ženevě dne 28. června 1930.
- 21 Deutsche Bank naopak tvrdí, že z rozsudků Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) č. 246/2017 ze dne 23. března 2017 (Rec. 81/2016) a č. 338/2017 ze dne 20. dubna 2017 (Rec. 116/2016) vyplývá, že španělské právo takovouto obecnou povinnost nestanoví.
- 22 Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) uvedl, že ačkoli jsou pro Deutsche Bank závazná početná pravidla týkající se pracovní doby, která vyplývají z mnoha vnitrostátních odvětvových kolektivních a podnikových smluv, tento podnik nezavedl systém pro evidenci doby odpracované svými zaměstnanci, na jehož základě by bylo možné ověřit dodržování dohodnuté pracovní doby a vyčíslit případné odpracované přesčasové hodiny. Deutsche Bank konkrétně používala aplikaci („absences calendar“), v níž bylo možné zaznamenat pouze celodenní nepřítomnost jako dovolenou nebo jiné pracovní volno, avšak neevidovala se délka pracovní doby každého zaměstnance a počet přesčasových hodin.
- 23 Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) rovněž konstatuje, že Deutsche Bank nevyhověla požadavku Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (inspektorát práce a sociálního zabezpečení pro provincie Madrid a Navarra, Španělsko) (dále jen „inspektorát práce“), aby zřídila systém evidence denní pracovní doby, a vypracoval proto zápis o porušení právních předpisů s návrhem sankce. Tato sankce však byla zrušena rozsudkem Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) ze dne 23. března 2017 citovaným v bodě 21 tohoto rozsudku.
- 24 Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) uvádí, že z judikatury Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) citované ve výše uvedeném bodě 21 vyplývá, že není-li dohodnuto jinak, čl. 35 odst. 5 zákoníku práce ukládá pouze povinnost vést evidenci odpracovaných přesčasů a na konci každého měsíce sdělit zástupcům odborů počet hodin, které zaměstnanci odpracovali přesčas.
- 25 Podle Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) je tato judikatura založena na následujících úvahách. Zaprvé povinnost vést evidenci stanoví pro práci přesčas článek 35 zákoníku práce, a nikoli článek 34 tohoto zákoníku, který se týká „běžné“ pracovní doby vymezené jako pracovní doba, která nepřekračuje délku maximální pracovní doby. Zadruhé ve všech případech, kdy hodlal španělský zákonodárce stanovit povinnost evidovat odpracované hodiny, učinil tak konkrétně jako v případě pracovníků na částečný úvazek a mobilních, námořních nebo železničních pracovníků. Zatřetí článek 22 směrnice 2003/88 ukládá stejně jako španělské právo povinnost vést záznamy o pracovní době ve zvláštních případech, a nikoli povinnost vést záznamy o „běžné“ pracovní době. Začtvrté vedení evidence pracovní doby u každého pracovníka by znamenalo zpracovávání osobních údajů s rizikem neoprávněného zásahu podniku do soukromého života pracovníka. Zapáté nevedení takové evidence není kvalifikováno jako jasné a zřejmé porušení ve vnitrostátních pravidlech týkajících se porušení a sankcí v sociální oblasti. Zašesté judikatura Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) nezasahuje do práva pracovníků, jelikož čl. 217 odst. 6 Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (zákon o občanském soudním řízení 1/2000) ze dne 7. ledna 2000 (BOE č. 7 ze dne 8. ledna 2000, s. 575) sice nezakládá

domněnku o tom, že byly odpracovány přesčasové hodiny, nejsou-li vedeny záznamy o „běžné“ pracovní době, avšak zaměstnavateli, který takovou evidenci nevedl, nebude tato skutečnost svědčit, jestliže zaměstnanec prokáže odpracování takových přesčasových hodin jinými prostředky.

- 26 Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) má pochybnosti o souladu výkladu čl. 35 odst. 5 zákoníku práce, který podal Tribunal Supremo (Nejvyšší soud), s unijním právem. Předkládající soud především konstatuje, že průzkum provedený ve Španělsku v roce 2016 ukázal, že 53,7 % práce odvedené přesčas nebylo zaznamenáno do evidence. Ze dvou zpráv Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (generální ředitelství ministerstva práce a sociálních věcí pro zaměstnanost, Španělsko) ze dne 31. července 2014 a ze dne 1. března 2016 dále vyplynulo, že je nezbytné znát přesný počet běžně vykonávaných hodin práce, aby bylo možné určit, zda došlo k práci přesčas. To vysvětluje, proč inspektorát práce požádal Deutsche Bank, aby zavedla systém evidence pracovní doby jednotlivých pracovníků, neboť pouze prostřednictvím takového systému lze ověřit případné překročení maximálních limitů v referenčním období. Výklad španělského práva podaný Tribunal Supremo (Nejvyšší soud) údajně v praxi připravil pracovníky o zásadní důkazní prostředky, kterými by mohli doložit, že délka jejich pracovní doby přesáhla maximální limit, a jejich zástupce o možnost ověřit soulad s platnými pravidly v této oblasti, takže kontrola dodržování pracovní doby a doby odpočinku závisí na dobré vůli zaměstnavatele.
- 27 Podle předkládajícího soudu španělské vnitrostátní právní předpisy v takové situaci nejsou s to zajistit účinné plnění povinností vyplývajících ze směrnice 2003/88, pokud jde o minimální dobu odpočinku, maximální týdenní pracovní dobu, a plnění povinností vyplývajících ze směrnice 89/391, pokud jde o práva zástupců zaměstnanců.
- 28 Za těchto podmínek se Audiencia Nacional (Vrchní soud s celostátní působností) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Je třeba mít za to, že Španělské království prostřednictvím článků 34 a 35 zákoníku práce, jak je vykládá [španělská] 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] 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 státům, stanovený v čl. 31 odst. 2 [Listiny] a člancích 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 člancích 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?“

K předběžným otázkám

- 29 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba posoudit společně, je, zda musí být články 3, 5, 6, 16 a 22 směrnice 2003/88 s ohledem na čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3 směrnice 89/391, jakož i na čl. 31 odst. 2 Listiny vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, která podle výkladu ve vnitrostátní judikatuře neukládá zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku pracovní doby odpracované každým zaměstnancem.
- 30 Na úvod je třeba připomenout, že nárok každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a doby odpočinku má jakožto zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 100, a ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 20).
- 31 Ustanovení směrnice 2003/88 a konkrétně její články 3, 5 a 6 toto základní právo konkretizují, a musí být proto vykládány s ohledem na něj (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 11. září 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, bod 51 a citovaná judikatura, a ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 85).
- 32 V zájmu zajištění dodržování uvedeného základního práva nelze ustanovení směrnice 2003/88 vykládat restriktivně na újmu právům, která pracovník z tohoto článku vyvozuje (obdobně viz obdobně rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Bauer, Willmeth, C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 38 a citovaná judikatura).
- 33 Za těchto okolností je za účelem zodpovězení položených otázek třeba vykládat tuto směrnici s ohledem na význam základního práva každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a týdenní a denní doby odpočinku.
- 34 V tomto ohledu je třeba nejprve uvést, že druhá a třetí otázka zmiňují konkrétně článek 22 směrnice 2003/88, jehož odstavec 1 stanoví, že pokud členské státy využijí možnosti neuplatňovat článek 6 uvedené směrnice o maximální týdenní pracovní době, musí konkrétně prostřednictvím nezbytných opatření zajistit, aby zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech dotčených pracovnících a aby tyto záznamy byly dostupné příslušným orgánům.
- 35 Jak nicméně vyplynulo z diskuze na jednání, Španělské království této možnosti nevyužilo. Článek 22 směrnice 2003/88 proto není ve věci v původním řízení použitelný a není třeba jej v tomto případě vykládat.
- 36 S ohledem na to je třeba připomenout, že účelem směrnice 2003/88 je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby (zejména viz rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, bod 37; ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23, jakož i ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další, C-147/17, EU:C:2018:926, bod 39).
- 37 Tato harmonizace na úrovni Evropské unie v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici týdenní pracovní doby (viz zejména rozsudky ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 76; ze dne 25. listopadu 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, bod 43, jakož i ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23).

- 38 Podle ustanovení článků 3 a 5 směrnice 2003/88 jsou členské státy povinny přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin a za každé období sedmi dnů na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený podle článku 3 (rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, EU:C:2006:526, bod 37).
- 39 Článek 6 písm. b) směrnice 2003/88 kromě toho stanoví členským státům povinnost stanovit pro průměrnou délku týdenní pracovní doby hranici 48 hodin, která je maximální mezí, ohledně níž je výslovně stanoveno, že zahrnuje přesčasy, a od níž se kromě případu uvedeného v čl. 22 odst. 1 této směrnice, který je v této věci irelevantní, nelze v žádném případě odchýlit, byť by se tak stalo prostřednictvím souhlasu dotyčného pracovníka (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, bod 33 a citovaná judikatura).
- 40 V zájmu zajištění plné účinnosti směrnice 2003/88 je proto nezbytné, aby členské státy zajistily dodržování těchto minimálních dob odpočinku a zabránily překročení maximální délky týdenní pracovní doby (rozsudek ze dne 14. října 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, bod 51 a citovaná judikatura).
- 41 Je pravda, že články 3 a 5 a čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 neurčují konkrétní způsob, jakým musí členské státy zajistit, aby byla provedena práva, která stanoví. Jak vyplývá ze znění těchto ustanovení, úpravu konkrétního způsobu svěřují členským státům, které za tímto účelem přijmou „nezbytná opatření“ (rozsudek ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, bod 55).
- 42 Ačkoli mají členské státy pro tento účel prostor pro uvážení, nemění to nic na tom, že vzhledem k zásadnímu cíli sledovanému směrnicí 2003/88, tj. zaručit účinnou ochranu životních a pracovních podmínek pracovníků a vyšší úroveň ochrany jejich zdraví a bezpečnosti, mají povinnost zaručit, aby byl v plném rozsahu zajištěn užitečný účinek těchto práv tím, že pracovníci budou mít skutečně nárok na minimální denní a týdenní doby odpočinku a že bude respektováno omezení průměrné délky týdenní pracovní doby stanovené touto směrnicí (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další, C-14/04, EU:C:2005:728, bod 53; ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, EU:C:2006:526, body 39 a 40, jakož i ze dne 14. října 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, bod 64).
- 43 Z toho vyplývá, že opatření určená členskými státy k zajištění toho, že budou provedena ustanovení směrnice 2003/88, nemohou práva zakotvená v čl. 31 odst. 2 Listiny a v člincích 3 a 5, jakož i v čl. 6 písm. b) této směrnice zbavit jejich podstaty (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, EU:C:2006:526, bod 44).
- 44 V tomto ohledu je třeba mít na paměti, že pracovník musí být považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby zaměstnavatel mohl omezit jeho práva (rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 82; ze dne 25. listopadu 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, bod 80, jakož i ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 41).
- 45 Je třeba rovněž poukázat na to, že vzhledem k tomuto slabšímu postavení může být takový pracovník odrazen od otevřeného uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli, jelikož nárokování těchto práv jej může vystavit opatřením zaměstnavatele, která mohou mít vliv na pracovněprávní vztah v neprospěch tohoto pracovníka (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, bod 81, jakož i ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 41).

- 46 S ohledem na tyto obecné úvahy je třeba zkoumat, zda a do jaké míry je zavedení systému umožňujícího měřit délku denní pracovní doby u každého pracovníka nezbytné k tomu, aby bylo účinným způsobem zajištěno respektování maximální týdenní pracovní doby a minimální denní a týdenní doby odpočinku.
- 47 V této souvislosti je třeba konstatovat, stejně jako to učinil generální advokát v bodech 57 a 58 stanoviska, 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.
- 48 Za těchto podmínek by bylo pro pracovníky příliš obtížné, ne-li prakticky nemožné domoci se respektování svých práv, která jim dává čl. 31 odst. 2 Listiny a směrnice 2003/88, a účinně využívat omezení délky týdenní pracovní doby a minimální denní a týdenní doby odpočinku stanovené v uvedené směrnici.
- 49 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.
- 50 Vzhledem k tomu, že z judikatury uvedené v bodech 40 a 41 tohoto rozsudku vyplývá, 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, a byla tak zajištěna plná účinnost 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 v souladu s judikaturou uvedenou v bodě 42 tohoto rozsudku užitečný účinek práv zakotvených v čl. 31 odst. 2 Listiny 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 splněn.
- 51 V tomto ohledu je irelevantní, že maximální délka týdenní pracovní doby stanovená v tomto případě španělskými právními předpisy je pro pracovníka dle slov španělské vlády výhodnější než ta, kterou stanoví čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88. Jak totiž ostatně uvedla i tato vláda, nic to nemění na tom, že vnitrostátní právní předpisy přijaté v této oblasti provádí do vnitrostátního práva uvedenou směrnici, jejíž respektování musí členské státy zajistit tím, že za tímto účelem přijmou nezbytná opatření. Není-li navíc zaveden systém, který by umožnil měřit počet hodin odpracovaných denně, je pro pracovníka v praxi obtížné, či přímo nemožné zajistit, aby byla dodržována maximální délka týdenní pracovní doby bez ohledu na to, o kolik hodin se konkrétně jedná.
- 52 Tyto obtíže nezmírňuje ani povinnost zaměstnavatelů ve Španělsku zavést podle článku 35 zákoníku práce systém pro evidence hodin odpracovaných přesčas zaměstnanci, kteří s tím souhlasili. Hodiny lze totiž kvalifikovat jako „přesčasové“ pouze v případě, že je známa, a tedy předem měřena doba odpracovaná každým pracovníkem. Povinnost zaznamenávat pouze hodiny odpracované přesčas tedy nedává pracovníkům do rukou nástroj, který by účinným způsobem zajistil, že bude za všech okolností respektována maximální délka týdenní pracovní doby stanovená směrnicí 2003/88, do níž se počítají přesčasové hodiny, a minimální denní a týdenní doba odpočinku stanovená v této směrnici. Tato povinnost v žádném případě neumožňuje nahradit neexistenci systému, který by v případě pracovníků, kteří nesouhlasili s prací přesčas, mohl mimo jiné zaručit účinné respektování úpravy maximální délky týdenní pracovní doby.

- 53 V tomto případě jistě ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, jak tvrdí Deutsche Bank a španělská vláda, že v případě neexistence systému pro evidenci délky pracovní doby může pracovník v souladu se španělskými 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.
- 54 Na rozdíl od systému, který eviduje délku denní pracovní doby, však takové důkazní prostředky neumožňují objektivním a spolehlivým způsobem určit počet hodin, které pracovník denně a týdně odpracoval.
- 55 Je třeba konkrétně zdůraznit, že s ohledem na slabší postavení pracovníka v pracovněprávním vztahu nelze dokazování prostřednictvím svědků považovat samo o sobě za účinný důkazní prostředek, který by zaručil účinné prosazování dotčených práv, neboť pracovníci se mohou zdrážet svědčit proti svému zaměstnavateli v obavách z opatření majících potenciálně negativní dopad na jejich pracovněprávní vztah, která zaměstnavatel může přijmout.
- 56 Systém, jehož prostřednictvím lze počítat hodiny odpracované denně pracovníky, naopak dává posledně uvedeným do rukou zvláště účinný nástroj jak jednoduše získat objektivní a spolehlivé údaje o skutečně odpracované době, takže jim může usnadnit prokázat, že došlo k porušení práv, která jim přiznávají články 3 a 5 i čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88, jež konkretizují základní právo zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny, a příslušným vnitrostátním orgánům a soudům usnadní kontrolu toho, zda jsou tato práva účinně dodržována.
- 57 Nelze mít za to, že obtíže vyplývající z neexistence systému umožňujícího měřit délku denní pracovní doby u každého pracovníka lze překonat vyšetřovacími pravomocemi a sankcemi, které vnitrostátní právní úprava dává kontrolním orgánům, jako je inspekce práce. Není-li totiž zaveden takový systém, tyto orgány ztrácí 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 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. května 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, bod 37 a citovaná judikatura).
- 58 Z toho vyplývá, že pokud neexistuje systém, jehož prostřednictvím lze měřit, jak dlouho každý pracovník denně pracoval, není zaručeno, jak ostatně vyplývá i z informací předložených předkládajícím soudem zmíněných v bodě 26 tohoto rozsudku, že bude pracovníkům plně zajištěno dodržování práva na maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku stanovených ve směrnici 2003/88, a jejich dodržování bude ponecháno na uvážení zaměstnavatele.
- 59 Ačkoli odpovědnost zaměstnavatele za dodržování práv stanovených směrnicí 2003/88 není neomezená, nemění to nic na tom, že vnitrostátní právní úprava, která podle výkladu v judikatuře členského státu neukládá zaměstnavateli povinnost evidovat počet odpracovaných hodin, může zbavit práva stanovená v člancích 3 a 5 a čl. 6 písm. b) této směrnice jejich podstaty, jelikož nezaručuje, že budou účinným způsobem respektována práva pracovníků na maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku, a nesleduje proto cíl uvedené směrnice, která považuje tuto minimální úpravu nezbytnou k ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků (obdobně viz rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, EU:C:2006:526, body 43 a 44).
- 60 V zájmu zajištění užitečného účinku práv stanovených ve směrnici 2003/88 a základního práva zakotveného v čl. 31 odst. 2 Listiny proto členské státy musí uložit zaměstnavatelům povinnost zavést objektivní, spolehlivý a přístupný systém pro měření délky denní pracovní doby u každého pracovníka.

- 61 Tento závěr je potvrzen ustanoveními směrnice 89/391. Jak vyplývá z čl. 1 odst. 2 a 4 směrnice 2003/88 a bodu 3 odůvodnění této směrnice, jakož i z čl. 16 odst. 3 směrnice 89/391, posledně jmenovaná směrnice se v plném rozsahu vztahuje na otázky minimální doby denního a týdenního odpočinku a maximální týdenní pracovní doby, aniž jsou dotčena přísnější či zvláštní ustanovení obsažená ve směrnici 2003/88.
- 62 V tomto ohledu je zavedení spolehlivého a dostupného objektivního systému pro měření délky denní pracovní doby u každého pracovníka součástí obecné povinnosti členských států a zaměstnavatelů zavést organizační opatření a prostředky nezbytné k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců ve smyslu čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 směrnice 89/391. Takový systém je kromě toho nezbytný k tomu, aby zástupci zaměstnanců, jež hrají zvláštní roli v ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců, mohli uplatnit právo žádat zaměstnavatele, aby přijal vhodná opatření, a předložit mu k tomuto účelu návrhy ve smyslu čl. 11 odst. 3 této směrnice.
- 63 V souladu s judikaturou uvedenou v bodě 41 tohoto rozsudku je úkolem členských států, aby v rámci prostoru pro uvážení, který v tomto ohledu mají, definovaly, jak uvádí generální advokát v bodech 85 až 88 svého stanoviska, konkrétní opatření k zavedení takového systému a konkrétně formu, jakou má takový systém mít případně s přihlédnutím ke zvláštnostem jednotlivých odvětví činnosti, resp. zvláštnostem určitých podniků, zejména jejich velikosti, aniž je dotčen čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88, který členským státům umožňuje v souladu s obecnými zásadami ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků odchýlit se od článků 3 až 6 uvedené směrnice, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze vykonávaných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci.
- 64 Na výše uvedeném závěru nemění nic to, že některá zvláštní ustanovení unijních právních předpisů v odvětví dopravy, jako je konkrétně 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) a bod 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 uzavřené Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) (Úř. věst. 2014, L 367, s. 86), výslovně stanoví povinnost evidovat pracovní dobu pracovníků, na něž se tato ustanovení vztahují.
- 65 Vzhledem k tomu, že potřeba poskytnout zvláštní ochranu vedla unijního normotvůrce k tomu, aby takovou povinnost výslovně stanovil pro určité kategorie pracovníků, podobná povinnost spočívající v zavedení objektivního, spolehlivého a přístupného systému pro měření délky denní pracovní doby platí obecně pro všechny pracovníky v zájmu zajištění užitečného účinku směrnice 2003/88 a vzhledem k důležitosti základního práva zakotveného v čl. 31 odst. 2 Listiny, jak je uvedeno v bodě 30 tohoto rozsudku.
- 66 Pokud jde o náklady, které by pro zaměstnavatele vznikly se zaváděním takového systému, jak namítá španělská vláda a vláda Spojeného království, je třeba připomenout, že účinná ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků nemůže být, jak jasně vyplývá z bodu 4 odůvodnění směrnice 2003/88, podřízena úvahám ryze ekonomické povahy (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 26. června 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, bod 59, a ze dne 9. září 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, body 66 a 67).
- 67 Jak zdůraznil generální advokát v bodě 84 svého stanoviska, ani Deutsche Bank, ani španělská vláda v tomto případě neidentifikovaly jasným a konkrétním způsobem praktické překážky, které by bránily zaměstnavatelům v tom zavést s vynaložením přiměřených nákladů systém pro měření denní pracovní doby u každého pracovníka.

- 68 Konečně je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury povinnost členských států dosáhnout výsledku sledovaného směrnicí, která z této směrnice vyplývá, jakož i jejich povinnost přijmout na základě čl. 4 odst. 3 SEU veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění splnění této povinnosti, platí pro všechny orgány členských států, včetně soudních orgánů, v rozsahu jejich pravomocí (zejména viz rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 30, a ze dne 13. prosince 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, bod 49).
- 69 Z toho vyplývá, že při aplikaci vnitrostátního práva jsou vnitrostátní soudy, které mají podat jeho výklad, povinny vzít v úvahu veškeré normy vnitrostátního práva a použít metody výkladu tímto právem uznané s cílem vyložit jej v co možná největším rozsahu ve světle znění a účelu dotčené směrnice, aby bylo dosaženo výsledku sledovaného touto směrnicí a bylo tak vyhověno čl. 288 třetímu pododstavci SFEU (rozsudek ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 31 a citovaná judikatura).
- 70 K požadavku na konformní výklad patří povinnost vnitrostátních soudů změnit případně ustálenou judikaturu, vychází-li z výkladu vnitrostátního práva, který je neslučitelný s cíli směrnice (rozsudky ze dne 19. dubna 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, bod 33; ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 72, a ze dne 11. září 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 64).
- 71 Na základě výše uvedeného je třeba odpovědět na položené otázky tak, že články 3, 5 a 6 směrnice 2003/88 vykládané s ohledem na čl. 31 odst. 2 Listiny, jakož i čl. 4 odst. 1, čl. 11 odst. 3 a čl. 16 odst. 3 směrnice 89/391 musí být vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, která podle výkladu ve vnitrostátní judikatuře neukládá zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby skutečně odpracované každým zaměstnancem.

K nákladům řízení

- 72 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

Články 3, 5 a 6 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být 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 Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci vykládány v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, která podle výkladu ve vnitrostátní judikatuře neukládá zaměstnavatelům povinnost zavést systém umožňující měřit délku denní pracovní doby skutečně odpracované každým zaměstnancem.

Podpisy.

i — Bod 69 tohoto znění byl po jeho prvním on-line zpřístupnění předmětem jazykové úpravy.