



## Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ  
GIOVANNI PITRUZZELLA  
της 31ης Ιανουαρίου 2019<sup>11</sup>

### Υπόθεση C-55/18

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**  
κατά  
**Deutsche Bank SAE,**  
παρισταμένων των:  
**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)**

[αίτηση του Audiencia Nacional  
(Κεντρικού Δικαστηρίου, Ισπανία)  
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Ημερήσια ανάπαυση – Εβδομαδιαία ανάπαυση – Μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας – Άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων – Οδηγία 89/391/ΕΟΚ – Ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στον χώρο εργασίας – Υποχρέωση των επιχειρήσεων να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας»

1. Είναι αναγκαίο, προκειμένου να διασφαλίζεται η πλήρης αποτελεσματικότητα της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, την οποία επιδιώκει η οδηγία 2003/88/ΕΚ<sup>2</sup> μέσω, μεταξύ άλλων, του καθορισμού ανώτατων χρονικών ορίων εργασίας, να προβλέπουν τα κράτη μέλη υποχρέωση του εργοδότη να εφαρμόζει σύστημα μετρήσεως της πραγματικής διάρκειας της ημερήσιας και της εβδομαδιαίας εργασίας;

2. Αυτό είναι, κατ' ουσίαν, το ζήτημα που τίθεται με την υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως που υπέβαλε το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο, Ισπανία) στο Δικαστήριο. Η αίτηση υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς με αντικείμενο το αίτημα ορισμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων να αναγνωριστεί η υποχρέωση της εναγομένης, Deutsche Bank SAE (στο εξής: Deutsche Bank), να εφαρμόζει σύστημα καταγραφής του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας που να καθιστά δυνατό τον έλεγχο της τηρήσεως των χρονικών ορίων εργασίας τα οποία προβλέπει ο νόμος ή οι συλλογικές συμβάσεις.

<sup>1</sup> Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

<sup>2</sup> Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας (ΕΕ 2003, L 299, σ. 9).

3. Στις παρούσες προτάσεις θα εκθέσω τους λόγους για τους οποίους εκτιμώ ότι από το δίκαιο της Ένωσης προκύπτει υποχρέωση των κρατών μελών να θεσπίζουν πλαίσιο ρυθμίσεων για τον χρόνο εργασίας το οποίο, με την επιφύλαξη της διακριτικής ευχέρειας που αναγνωρίζεται στα κράτη μέλη δεδομένου του σκοπού ελάχιστης εναρμόνισης που επιδιώκει η οδηγία 2003/88, διασφαλίζει την πραγματική τήρηση των κανόνων σχετικά με τα χρονικά όρια εργασίας, μέσω της εφαρμογής συστημάτων μετρήσεως της πράγματι παρασχεθείσας εργασίας. Συγκεκριμένα, κατά την άποψή μου, η έλλειψη παρόμοιων μηχανισμών στην έννομη τάξη κράτους μέλους θίγει την πρακτική αποτελεσματικότητα της εν λόγω οδηγίας.

4. Επομένως, εκτιμώ ότι αντιβαίνει στην οδηγία 2003/88 εθνική νομοθεσία η οποία δεν επιβάλλει ρητώς στους εργοδότες κάποιον τρόπο μετρήσεως ή ελέγχου του κανονικού χρόνου εργασίας των εργαζομένων εν γένει.

## **I. Νομικό πλαίσιο**

### **A. Το δίκαιο της Ένωσης**

5. Η αιτιολογική σκέψη 4 της οδηγίας 2003/88 έχει ως εξής:

«(4) Η βελτίωση της ασφάλειας, της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία είναι στόχος ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις.»

6. Το άρθρο 3 της οδηγίας 2003/88, το οποίο επιγράφεται «Ημερήσια ανάπαυση», ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών.»

7. Το άρθρο 5 της οδηγίας 2003/88, με τίτλο «Εβδομαδιαία ανάπαυση», ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά περίοδο επτά ημερών, μια ελάχιστη περίοδο συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων ωρών, στις οποίες προστίθενται οι ένδεκα ώρες ημερήσιας ανάπαυσης, οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 3. Αν δικαιολογείται για αντικειμενικούς ή τεχνικούς λόγους ή από τις συνθήκες οργάνωσης της εργασίας, μπορεί να ορίζεται ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης 24 ωρών.»

8. Το άρθρο 6 της οδηγίας 2003/88, με τίτλο «Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας», ορίζει τα ακόλουθα:

«Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, σε συνάρτηση με τις επιταγές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων:

α) η εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας να περιορίζεται με νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ή με συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων·

β) ο χρόνος εργασίας να μην υπερβαίνει, ανά επταήμερο, τις 48 ώρες, κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.»

9. Το άρθρο 22 της οδηγίας 2003/88, το οποίο επιγράφεται «Διάφορες διατάξεις», έχει ως εξής:

«1. Ένα κράτος μέλος δύναται να μην εφαρμόζει το άρθρο 6, τηρώντας πάντα τις γενικές αρχές προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, εφόσον λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι:

- α) ο εργοδότης δεν ζητά από τον εργαζόμενο να εργασθεί περισσότερες από 48 ώρες ανά επταήμερο, περίοδο που υπολογίζεται ως μέσος όρος της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς, εκτός αν ο εργαζόμενος συναινεί για την παροχή της εργασίας αυτής·
- β) ο εργαζόμενος δεν υφίσταται καμία ζημία αν δεν δεχθεί να εκτελέσει την εργασία αυτή·
- γ) ο εργοδότης τηρεί και ενημερώνει αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν τέτοια εργασία·
- δ) το αρχείο είναι στη διάθεση των αρμόδιων αρχών οι οποίες δικαιούνται να απαγορεύουν ή να περιορίζουν τη δυνατότητα υπέρβασης της ανώτατης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, για λόγους ασφάλειας ή/και υγείας των εργαζομένων·
- ε) ύστερα από αίτηση των αρμοδίων αρχών, ο εργοδότης τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη συναίνεση των εργαζομένων για την παροχή εργασίας υπερβαίνουσας τις 48 ώρες ανά επταήμερο, υπολογιζομένης ως μέσο όρο της κατά το άρθρο 16 στοιχείο β) περιόδου αναφοράς. [...]

3. Αν τα κράτη μέλη κάνουν χρήση των εναλλακτικών δυνατοτήτων που προβλέπονται από το παρόν άρθρο, ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.»

10. Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία<sup>3</sup> ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλιστεί η υπαγωγή των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων στις νομικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.»

11. Το άρθρο 11, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391 ορίζει τα εξής:

«Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι οποίοι εκτελούν ειδικά καθήκοντα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, έχουν το δικαίωμα να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα και να του υποβάλλουν σχετικές προτάσεις κατά τρόπον ώστε να αντιμετωπίζεται οιοσδήποτε κίνδυνος για τους εργαζομένους ή/και να εξαλειφθούν οι πηγές του κινδύνου.»

3 ΕΕ 1989, L 183, σ. 1.

## **B. Το ισπανικό δίκαιο**

12. Το άρθρο 34 του Estatuto de los Trabajadores, της 23ης Οκτωβρίου 2015<sup>4</sup>, όπως κωδικοποιήθηκε με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015 περί εγκρίσεως του κωδικοποιημένου κειμένου του νόμου περί Εργατικού Κώδικα (στο εξής: Εργατικός Κώδικας), ορίζει τα εξής:

«1. Η διάρκεια του χρόνου εργασίας ορίζεται στις συλλογικές ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η ανώτατη διάρκεια του κανονικού ωραρίου εργασίας είναι σαράντα ώρες πραγματικής εβδομαδιαίας εργασίας κατά ετήσιο μέσο όρο. [...]

3. Από τη λήξη του ωραρίου εργασίας μέχρι την έναρξη του επομένου πρέπει να μεσολαβούν, κατ' ελάχιστο, δώδεκα ώρες. Ο κανονικός χρόνος πραγματικής εργασίας δεν δύναται να υπερβαίνει τις εννέα ώρες ημερησίως, υπό την επιφύλαξη άλλου είδους κατανομής του ημερήσιου χρόνου εργασίας βάσει συλλογικής συμβάσεως εργασίας και, ελλείψει αυτής, βάσει συμφωνίας μεταξύ της επιχειρήσεως και των αντιπροσώπων των εργαζομένων, τηρουμένης σε κάθε περίπτωση της αναπαύσεως μεταξύ δύο ημερών εργασίας. [...].»

13. Το άρθρο 35 του Εργατικού Κώδικα, το οποίο επιγράφεται «Υπερωρίες», ορίζει τα εξής:

«1. Συνιστούν υπερωρίες οι ώρες εργασίας οι οποίες πραγματοποιούνται πέραν της ανώτατης διάρκειας του κανονικού ωραρίου εργασίας που ορίζεται βάσει του προηγούμενου άρθρου. [...]

2. Ο αριθμός των υπερωριών δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 80 ώρες ετησίως. [...].

4. Η παροχή υπερωριακής εργασίας δεν είναι υποχρεωτική, εκτός εάν άλλως ορίζεται με συλλογική ή ατομική σύμβαση εργασίας, εντός των ορίων της παραγράφου 2.

5. Για τον υπολογισμό των υπερωριών, ο χρόνος εργασίας κάθε εργαζομένου καταγράφεται σε ημερήσια βάση και αθροίζεται κατά τον καθορισμένο για την καταβολή των αποδοχών χρόνο, παρέχεται δε στον εργαζόμενο αντίγραφο της καταστάσεως ωρών μαζί με την αντίστοιχη εξοφλητική απόδειξη.»

14. Η τρίτη πρόσθετη διάταξη του Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre 1995, sobre jornadas especiales de trabajo (βασιλικού διατάγματος 1561/1995, της 21ης Σεπτεμβρίου 1995, περί ειδικών ωραρίων εργασίας)<sup>5</sup>, με τίτλο «Αρμοδιότητες των εκπροσώπων των εργαζομένων όσον αφορά τον χρόνο εργασίας», ορίζει τα εξής:

«Με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων όσον αφορά τον χρόνο εργασίας στον Εργατικό Κώδικα και στο παρόν βασιλικό διάταγμα, οι εν λόγω εκπρόσωποι δικαιούνται [...]:

a) [...]

b) να ενημερώνονται, σε μηνιαία βάση, από τον εργοδότη σχετικά με τις υπερωρίες που έχουν πραγματοποιήσει οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως του εφαρμοζόμενου συστήματος αμοιβής, και, προς τον σκοπό αυτό, τους χορηγείται αντίγραφο της καταστάσεως ωρών του άρθρου 35, παράγραφος 5, του Εργατικού Κώδικα.»

4 BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015.

5 BOE αριθ. 230, της 26ης Σεπτεμβρίου 1995.

## II. Τα πραγματικά περιστατικά, η κύρια δίκη και τα προδικαστικά ερωτήματα

15. Στις 26 Ιουλίου 2017, η Federaci3n de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), συνδικάτο εργαζομένων και μέλος της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργανώσεως σε εθνικό επίπεδο στην Ισπανία, άσκησε συλλογική αγωγή ενώπιον του Audiencia Nacional (Κεντρικού Δικαστηρίου) κατά της Deutsche Bank με αίτημα να αναγνωριστεί η υποχρέωσή της να εφαρμόζει σύστημα καταγραφής του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας του προσωπικού της.

16. Το εν λόγω σύστημα θα πρέπει να καθιστά δυνατό τον έλεγχο της τηρήσεως, αφενός, του προβλεπόμενου ωραρίου και, αφετέρου, της υποχρέωσης ενημερώσεως των συνδικαλιστικών εκπροσώπων σχετικά με τις πραγματοποιηθείσες ανά μήνα υπερωρίες, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 35, παράγραφος 5, του Εργατικού Κώδικα και της τρίτης πρόσθετης διατάξεως του βασιλικού διατάγματος 1561/1995.

17. Στη δίκη παρενέβησαν υπέρ της CCOO τέσσερις άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις: η Federaci3n Estatal de Servicios de la Uni3n General de Trabajadores (FES-UGT), η Confederaci3n General del Trabajo (CGT), η Confederaci3n Solidaridad de Trabajadores Vasco (ELA), η Confederaci3n Intersindacal Galega (CIG).

18. Κατά τις ενάγουσες, η υποχρέωση θεσπίσεως συστήματος καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας προκύπτει από την ερμηνεία των άρθρων 34 και 35 του Εργατικού Κώδικα, σε συνδυασμό με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και τα άρθρα 3, 5, 6, 8 και 22 της οδηγίας 2003/88. Αντιθέτως, η Deutsche Bank υποστηρίζει ότι από τις αποφάσεις του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου) της 23ης Μαρτίου και της 20ής Απριλίου 2017 προκύπτει ότι το ισπανικό δίκαιο δεν προβλέπει τέτοια γενική υποχρέωση.

19. Το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο) διαπίστωσε ότι, καίτοι η εναγομένη επιχείρηση δεσμεύεται από διάφορους κανόνες σχετικά με τον χρόνο εργασίας, οι οποίοι απορρέουν από πλήθος εθνικών κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών, δεν εφαρμόζει κανενός είδους σύστημα καταγραφής του πραγματικού χρόνου εργασίας του προσωπικού της, το οποίο να καθιστά δυνατό τον έλεγχο της τηρήσεως των κανόνων σχετικά με τον χρόνο εργασίας που προβλέπονται από τον νόμο και τις συλλογικές συμφωνίες και της τυχόν παρασχεθείσας υπερωριακής εργασίας. Η εναγομένη επιχείρηση χρησιμοποιεί ηλεκτρονική εφαρμογή (Absences Calendar) η οποία καθιστά δυνατή μόνον την καταγραφή απουσιών ημερήσιας διάρκειας (ετήσιες άδειες, ειδικές άδειες, αναρρωτικές άδειες κ.λπ).

20. Η Inspecci3n de Trabajo y Seguridad Social (Επιθεώρηση Εργασίας και Κοινωνικής Ασφαλίσεως) των επαρχιών της Μαδρίτης και της Navarra ζήτησε από την εναγομένη να θέσει σε εφαρμογή σύστημα καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας και, λόγω μη συμμορφώσεώς της, εξέδωσε διαπιστωτική πράξη παραβάσεως προτείνοντας την επιβολή κυρώσεως. Η κύρωση δεν εκτελέστηκε λόγω της αποφάσεως του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου) της 23ης Μαρτίου 2017.

21. Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει ότι, με την απόφαση αυτή, η οποία εκδόθηκε μεν από την ολομέλεια, αλλά με μειοψηφία, το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο) απέκλεισε την ύπαρξη, στο ισπανικό δίκαιο, γενικής υποχρέωσης καταγραφής του κανονικού χρόνου εργασίας. Ειδικότερα, το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο) διευκρίνισε ότι το άρθρο 35, παράγραφος 5, του Εργατικού Κώδικα επιβάλλει μόνον την τήρηση αρχείου για τις πραγματοποιηθείσες υπερωρίες και τη γνωστοποίηση στο τέλος κάθε μήνα των τυχόν υπερωριών των εργαζομένων στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους τους.

22. Το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο) στήριξε, κατ' ουσίαν, την απόφασή του στο εξής σκεπτικό: η υποχρέωση τηρήσεως του αρχείου προβλέπεται στο άρθρο 35 του Εργατικού Κώδικα το οποίο αφορά τις υπερωρίες και όχι στο άρθρο 34 το οποίο αφορά τον χρόνο εργασίας· όταν ο Ισπανός νομοθέτης θέλησε να επιβάλει την τήρηση τέτοιου είδους αρχείου το έπραξε ειδικώς, όπως

στην περίπτωση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως και των μετακινούμενων εργαζομένων, των εργαζομένων στην εμπορική ναυτιλία ή στους σιδηροδρόμους· το άρθρο 22 της οδηγίας 2003/88 επιβάλλει, όπως και το ισπανικό δίκαιο, υποχρέωση τηρήσεως αρχείου για ειδικά ωράρια εργασίας και όχι για τον κανονικό χρόνο εργασίας ο οποίος δεν υπερβαίνει τη μέγιστη προβλεπόμενη διάρκεια· η τήρηση τέτοιου αρχείου θα συνεπαγόταν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων και τον κίνδυνο αδικαιολόγητης παρεμβάσεως της επιχειρήσεως στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων· η μη τήρηση τέτοιου αρχείου δεν συνιστά σαφή και πρόδηλη παράβαση των κανόνων σχετικά με τον έλεγχο της τηρήσεως της κοινωνικής νομοθεσίας και των κυρώσεων για τις παραβάσεις της· τέτοια ερμηνεία δεν θίγει το δικαίωμα δικαστικής προσφυγής των εργαζομένων δεδομένου ότι, βάσει των ισπανικών δικονομικών κανόνων, οι εργαζόμενοι δεν εμποδίζονται να αποδείξουν με άλλα μέσα την τυχόν πραγματοποίηση υπερωριών.

23. Το αιτούν δικαστήριο τρέφει αμφιβολίες όσον αφορά τη συμβατότητα της κρίσεως του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου) με το δίκαιο της Ένωσης. Συναφώς, επισημαίνει, καταρχάς, ότι έρευνα που διενεργήθηκε το 2016 στο εργατικό δυναμικό της Ισπανίας ανέδειξε ότι 53,7% των υπερωριών δεν καταγράφεται. Επιπλέον, σε δύο εκθέσεις (της 31ης Ιουλίου 2014 και της 1ης Μαρτίου 2016) της Γενικής Διευθύνσεως Απασχολήσεως του ισπανικού Υπουργείου Απασχολήσεως και Κοινωνικής Ασφαλίσεως επισημαίνεται ότι, προκειμένου να διαπιστωθεί αν πραγματοποιούνται υπερωρίες, πρέπει να είναι γνωστός ο ακριβής αριθμός των πραγματοποιηθεισών ωρών εργασίας· αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι επιθεωρητές εργασίας ζήτησαν τη θέσπιση συστήματος καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας, το οποίο θεωρείται ότι συνιστά το μοναδικό μέσο για τον έλεγχο των ενδεχόμενων υπερβάσεων των προβλεπόμενων ανώτατων ορίων της περιόδου αναφοράς. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει επίσης ότι η ερμηνεία του ισπανικού δικαίου από το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο) θα έχει ως πρακτική συνέπεια να στερούνται οι εργαζόμενοι ένα βασικό μέσο για την απόδειξη της παροχής εργασίας πέραν του κανονικού χρόνου εργασίας και να στερούνται οι εκπρόσωποί τους ένα μέσο αναγκαίο για τον έλεγχο της τηρήσεως των κανόνων, με περαιτέρω συνέπεια να επαφίεται ο έλεγχος της τηρήσεως των χρονικών ορίων εργασίας και των περιόδων αναπαύσεως αποκλειστικά και μόνο στον εργοδότη.

24. Κατά το αιτούν δικαστήριο, υπό τις συνθήκες αυτές, το εθνικό δίκαιο δεν μπορεί να διασφαλίσει την αποτελεσματική τήρηση των σχετικών με την οργάνωση του χρόνου εργασίας υποχρεώσεων που προβλέπονται στην οδηγία 2003/88 και, όσον αφορά τα δικαιώματα των εκπροσώπων των εργαζομένων, στην οδηγία 89/391.

25. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Μπορεί να γίνει δεκτό ότι το Βασίλειο της Ισπανίας έχει θεσπίσει με τα άρθρα 34 και 35 του Εργατικού Κώδικα, όπως ερμηνεύονται από τη νομολογία, τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας των χρονικών ορίων εργασίας και των περιόδων εβδομαδιαίας και ημερήσιας ανάπαυσης που προβλέπουν τα άρθρα 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88 [...], για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως για τους οποίους δεν ισχύει ρητή ατομική ή συλλογική συμφωνία για την πραγματοποίηση υπερωριών και οι οποίοι δεν είναι μετακινούμενοι εργαζόμενοι ή εργαζόμενοι στην εμπορική ναυτιλία ή στους σιδηροδρόμους;
- 2) Έχει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα άρθρα 3, 5, 6, 16 και 22 της οδηγίας 2003/88 [...], σε συνδυασμό με τα άρθρα 4, παράγραφος 1, 11, παράγραφος 3, και 16, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391 [...], την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνική ρύθμιση, όπως τα άρθρα 34 και 35 του Εργατικού Κώδικα, από τα οποία, κατά πάγια νομολογία, δεν είναι δυνατόν να συναχθεί υποχρέωση των επιχειρήσεων να εφαρμόζουν σύστημα καταγραφής του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως για τους οποίους δεν ισχύει ρητή ατομική ή συλλογική συμφωνία για την πραγματοποίηση υπερωριών και οι οποίοι δεν είναι μετακινούμενοι εργαζόμενοι ή εργαζόμενοι στην εμπορική ναυτιλία ή στους σιδηροδρόμους;

- 3) Μπορεί να γίνει δεκτό ότι η υποχρέωση των κρατών μελών για περιορισμό της μέγιστης διάρκειας εργασίας όλων εν γένει των εργαζομένων, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στα άρθρα 3, 5, 6, 16 και 22 της οδηγίας 2003/88 [...], σε συνδυασμό με τα άρθρα 4, παράγραφος 1, 11, παράγραφος 3, και 16, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391 [...], εκπληρώνεται για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης με την εθνική ρύθμιση που περιλαμβάνεται στα άρθρα 34 και 35 του Εργατικού Κώδικα από τα οποία, κατά πάγια νομολογία, δεν είναι δυνατόν να συναχθεί υποχρέωση των εργοδοτών να εφαρμόζουν σύστημα καταγραφής του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως για τους οποίους δεν ισχύει ρητή ατομική ή συλλογική συμφωνία για την πραγματοποίηση υπερωριών, σε αντίθεση με ό,τι ισχύει για τους μετακινούμενους εργαζομένους ή τους εργαζομένους στην εμπορική ναυτιλία ή στους σιδηροδρόμους;»

### III. Νομική εκτίμηση

#### A. Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

26. Προκαταρκτικώς, εκτιμώ ότι πρέπει να επισημανθεί, όπως έπραξε και η Επιτροπή στις παρατηρήσεις της, ότι τα τρία προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο συνδέονται μεταξύ τους και αλληλεπικαλύπτονται ως προς διάφορες πτυχές τους.

27. Συγκεκριμένα, από την ανάγνωσή τους προκύπτει ότι η απάντηση στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα εξαρτάται από την απάντηση στο δεύτερο και στο τρίτο προδικαστικό ερώτημα, των οποίων το περιεχόμενο αλληλεπικαλύπτεται.

28. Με την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν διατάξεις του εθνικού δικαίου, όπως τα άρθρα 34 και 35 του Εργατικού Κώδικα κατά την ερμηνεία τους από το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο), καθιστούν δυνατή την πραγματική προστασία των εργαζομένων όσον αφορά την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας και την ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, η οποία προβλέφθηκε κατ' εφαρμογήν του δικαίου της Ένωσης, καίτοι δεν επιβάλλουν την τήρηση συστήματος καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας.

29. Επομένως, στο πλαίσιο αυτό, εκτιμώ ότι είναι σκόπιμο να εξεταστούν από κοινού τα τρία προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο, αναδιατυπωμένα ως εξής: αντιβαίνει στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στα άρθρα 3, 5, 6, 16 και 22 της οδηγίας 2003/88, σε συνδυασμό με τα άρθρα 4, παράγραφος 1, 11, παράγραφος 3, και 16, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391, διατάξεις οι οποίες, μέσω της επιβολής χρονικών ορίων εργασίας, επιδιώκουν την αποτελεσματική προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η προβλεπόμενη στα άρθρα 34 και 35 του ισπανικού Εργατικού Κώδικα κατά την ερμηνεία τους από την ισπανική νομολογία, από την οποία δεν είναι δυνατόν να συναχθεί υποχρέωση των εργοδοτών να εφαρμόζουν σύστημα καταγραφής του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως για τους οποίους δεν ισχύει ρητή ατομική ή συλλογική συμφωνία για την πραγματοποίηση υπερωριών και οι οποίοι δεν είναι μετακινούμενοι εργαζόμενοι ή εργαζόμενοι στην εμπορική ναυτιλία ή στους σιδηροδρόμους;

30. Συναφώς, επισημαίνεται ότι ενώπιον του Δικαστηρίου υποστηρίχθηκαν, έστω με διαφοροποιήσεις, δύο αντιπαρατιθέμενες απόψεις.

31. Κατά την πρώτη άποψη, την οποία υποστηρίζουν το αιτούν δικαστήριο, η Επιτροπή και οι ενάγουσες ομοσπονδίες συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων, το δίκαιο της Ένωσης συνεπάγεται, άνευ ετέρου, λειτουργική υποχρέωση του εργοδότη για μέτρηση του χρόνου εργασίας και, ως εκ τούτου, αντιβαίνει στο εν λόγω δίκαιο εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η ισπανική, η οποία, κατά την ερμηνεία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου), αποκλείει την ύπαρξη τέτοιας υποχρέωσης.

32. Κατά τη δεύτερη άποψη, την οποία υποστηρίζουν η εναγομένη στην κύρια δίκη τράπεζα, το Βασίλειο της Ισπανίας και τα άλλα κράτη μέλη που παρενέβησαν ενώπιον του Δικαστηρίου, ήτοι το Ηνωμένο Βασίλειο και η Τσεχική Δημοκρατία, ελλείπει ειδικής προβλέψεως στην οδηγία 2003/88, δεν είναι δυνατό να επιβληθεί στις επιχειρήσεις γενικευμένη υποχρέωση μετρήσεως του χρόνου εργασίας.

33. Για την απάντηση των προδικαστικών ερωτημάτων που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο, εκτιμώ ότι είναι αναγκαίο να διευκρινιστεί, καταρχάς, η θέση της οδηγίας 2003/88 στο σύστημα του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης υπό το πρίσμα των νομολογιακών αρχών που έχει διατυπώσει στον τομέα αυτό το Δικαστήριο, προκειμένου να διαπιστωθεί, βάσει της αναλύσεως αυτής, αν το δίκαιο της Ένωσης και, ειδικότερα, η συγκεκριμένη οδηγία προβλέπουν γενική υποχρέωση μετρήσεως του χρόνου εργασίας.

### ***B. Σκοποί και περιεχόμενο της οδηγίας 2003/88***

34. Σκοπός της οδηγίας 2003/88 είναι ο καθορισμός ελάχιστων προδιαγραφών για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας και ο σκοπός αυτός επιτυγχάνεται, μεταξύ άλλων, με την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τον χρόνο εργασίας<sup>6</sup>.

35. Για την επίτευξη του ως άνω σκοπού, οι διατάξεις της οδηγίας 2003/88 καθορίζουν ελάχιστες περιόδους ημερήσιας αναπαύσεως (ένδεκα συναπτές ώρες ανά εικοσιτετράωρο, κατά το άρθρο 3) και εβδομαδιαίας αναπαύσεως (εικοσιτέσσερις ώρες ανά περίοδο επτά ημερών, κατά το άρθρο 5), καθώς και ανώτατο όριο σαράντα οκτώ ωρών μέσης διάρκειας της εβδομαδιαίας εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών (κατά το άρθρο 6, στοιχείο β').

36. Με τις προμνησθείσες διατάξεις τίθεται σε εφαρμογή το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το οποίο αναγνωρίζει στην παράγραφο 1 ότι «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεία του» και προβλέπει, εν συνεχεία, στην παράγραφο 2, ότι «[κ]άθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών». Το δικαίωμα αυτό συνδέεται άμεσα με τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας η οποία προστατεύεται ευρύτερα στον τίτλο I του Χάρτη<sup>7</sup>.

37. Επομένως, το δικαίωμα στον περιορισμό της μέγιστης διάρκειας της εργασίας και το δικαίωμα σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους αναπαύσεως συνιστούν έκφραση των κοινών συνταγματικών παραδόσεων των κρατών μελών, όπως προκύπτει από το κείμενο πολλών εθνικών Συνταγμάτων<sup>8</sup>.

6 Πρβλ. αποφάσεις της 9ης Νοεμβρίου 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, σκέψη 45), και της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 23).

7 Βλ. επίσης, υπ' αυτή την έννοια, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα E. Tanchev στην υπόθεση King (C-214/16, EU:C:2017:439, σημείο 36).

8 Βλ., συναφώς, προτάσεις της γενικής εισαγγελέα V. Trstenjak στην υπόθεση Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, σημείο 53 και υποσημείωση 22), όπου, μολονότι εξετάζεται το δικαίωμα στην ετήσια άδεια, γίνεται επισκόπηση διάφορων συνταγματικών κειμένων κρατών μελών και διαπιστώνεται ότι το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη έχει ως πρότυπό του ανάλογες διατάξεις περιλαμβανόμενες στα Συντάγματα πολυάριθμων κρατών μελών.



38. Σε αυτό το συστηματικό πλαίσιο, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι οι κανόνες της οδηγίας 2003/88 συνιστούν ιδιαίτερης σπουδαιότητας κανόνες του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, οι οποίοι πρέπει να ισχύουν για κάθε εργαζόμενο ως ελάχιστες αναγκαίες προδιαγραφές για την κατοχύρωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας του<sup>9</sup>, προστασία, η οποία δεν αφορά μόνον το ατομικό συμφέρον του εργαζομένου αλλά και το συμφέρον του εργοδότη και το γενικό συμφέρον<sup>10</sup>.

39. Κατά την άποψή μου, η πρώτη συνέπεια η οποία μπορεί να αντληθεί από τον λειτουργικό δεσμό μεταξύ της οδηγίας 2003/88 και των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων που αναγνωρίζει ο Χάρτης είναι ότι η ερμηνεία της οδηγίας 2003/88 και ο καθορισμός του πεδίου εφαρμογής της πρέπει να καθιστούν δυνατή την πλήρη και πραγματική απόλαυση των δικαιωμάτων που αυτή αναγνωρίζει στους εργαζομένους, με την εξάλειψη κάθε εμποδίου το οποίο μπορεί εν τοις πράγμασι να την περιορίζει ή να τη θίγει.

40. Για τον σκοπό αυτό, κατά την ερμηνεία και την εφαρμογή της οδηγίας 2003/88, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι, όπως επισήμανε επανειλημμένως το Δικαστήριο, ο εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται το ασθενές μέρος στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας και, επομένως, είναι αναγκαίο να μην παρέχεται στον εργοδότη η ευχέρεια να του επιβάλει περιορισμό των δικαιωμάτων του<sup>11</sup>.

41. Ως εκ τούτου, πράξη ή παράλειψη του εργοδότη η οποία ενδέχεται να αποτρέψει τον εργαζόμενο από την άσκηση των δικαιωμάτων του πρέπει να θεωρείται ασυμβίβαστη προς τους σκοπούς της οδηγίας<sup>12</sup>.

42. Επιπλέον, κατά το Δικαστήριο, λαμβανομένης υπόψη της ως άνω ιδιότητάς του ως ασθενούς μέρους, ο εργαζόμενος μπορεί να αποτραπεί από το να προβάλει ρητώς τα δικαιώματά του έναντι του εργοδότη του, εφόσον η διεκδίκηση των δικαιωμάτων αυτών ενδέχεται να τον εκθέσει στη λήψη μέτρων, εκ μέρους του εργοδότη του, ικανών να επηρεάσουν τη σχέση εργασίας εις βάρος του εν λόγω εργαζομένου<sup>13</sup>.

43. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, ερμηνεία της οδηγίας 2003/88 η οποία καθιστά δυνατή τη συνεκτική υλοποίηση των σκοπών της και την πλήρη και αποτελεσματική προστασία των δικαιωμάτων που αυτή αναγνωρίζει στους εργαζομένους θα πρέπει να συνεπάγεται τον καθορισμό συγκεκριμένων υποχρεώσεων για τα πρόσωπα που εμπλέκονται στην εφαρμογή της, οι οποίες θα είναι κατάλληλες ώστε η εγγενής ανισορροπία στην οικονομική σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου να μην θίγει την αποτελεσματική απόλαυση των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει στους εργαζομένους η εν λόγω οδηγία.

### ***Γ. Επί της αναγκαιότητας διασφάλισης της πρακτικής αποτελεσματικότητας της οδηγίας 2003/88***

44. Το προεκτεθέν συστηματικό πλαίσιο καθιστά ευχερέστερο τον προσδιορισμό του περιεχομένου των υποχρεώσεων που επιβάλλει η οδηγία 2003/88 στους υπαγόμενους στο υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής της.

9 Απόφασεις της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 24), της 1ης Δεκεμβρίου 2005, *Dellas κ.λπ.* (C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψη 49 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και διάταξη της 4ης Μαρτίου 2011, *Grigore* (C-258/10, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2011:122, σκέψη 41).

10 Βλ. προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Bot στην υπόθεση *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:338, σημείο 52).

11 Βλ. απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2010, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 80 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Βλ., επίσης, απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 41).

12 Όσον αφορά το δικαίωμα στην ετήσια άδεια, το οποίο αναγνωρίζεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, βλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 42).

13 Όσον αφορά το δικαίωμα στην ετήσια άδεια, το οποίο αναγνωρίζεται στο άρθρο 7 της οδηγίας 2003/88, βλ. απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 42).

45. Καταρχάς, τα κράτη μέλη οφείλουν, κατά τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό τους δίκαιο, να θεσπίσουν «τα αναγκαία μέτρα» ώστε οι εργαζόμενοι να επωφεληθούν των δικαιωμάτων που εγγυάται η εν λόγω οδηγία (ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας κ.λπ.).

46. Η εισαγωγική φράση όλων των άρθρων που περιέχουν τις ελάχιστες προδιαγραφές όσον αφορά τα χρονικά όρια εργασίας (άρθρα 3, 4, 5 και 6, τα οποία ενδιαφέρουν εν προκειμένω), «[τ]α κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε [...]», έχει, κατά την άποψή μου, διττή σημασία.

47. Αφενός, επιβεβαιώνεται η σημασία του συγκεκριμένου τρόπου μεταφοράς της οδηγίας στις επιμέρους εθνικές έννομες τάξεις, δεδομένου ότι αυτή παρέχει μεγάλα περιθώρια παρεκκλίσεων οι οποίες όμως πρέπει να ανταποκρίνονται στους προβλεπόμενους σκοπούς.

48. Αφετέρου, λαμβανομένου υπόψη του εκτεθέντος στην προηγούμενη ενότητα συστηματικού πλαισίου, η εν λόγω εισαγωγική φράση ενισχύει την ευθύνη των κρατών μελών να διασφαλίζουν την αποτελεσματική προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, η οποία περιλαμβάνεται στους θεμελιώδεις σκοπούς της οδηγίας 2003/88, όπως προκύπτει ρητώς, μεταξύ άλλων, από την αιτιολογική σκέψη 4 αυτής.

49. Επομένως, η επανάληψη της φράσεως φαίνεται να συνεπάγεται ότι, καίτοι τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν ελεύθερα τους τρόπους και τις μεθόδους μεταφοράς της οδηγίας 2003/88 στην εθνική έννομη τάξη, οφείλουν εντούτοις να θεσπίσουν μέτρα τα οποία μπορούν να διασφαλίσουν την αποτελεσματική απόλαυση των δικαιωμάτων που εγγυάται η εν λόγω οδηγία, μέσω εθνικής νομοθετικής ρυθμίσεως, η οποία θα είναι κατάλληλη στην πράξη για την επίτευξη του αποτελέσματος της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων μέσω της αποτελεσματικής τηρήσεως των χρονικών ορίων εργασίας.

50. Επιπλέον, κατά πάγια νομολογία, ως προς τη μεταφορά οδηγίας στην έννομη τάξη κράτους μέλους, είναι απαραίτητο το συγκεκριμένο εθνικό δίκαιο να διασφαλίζει αποτελεσματικά την πλήρη εφαρμογή της οδηγίας, η νομική κατάσταση που διαμορφώνεται βάσει του δικαίου αυτού να είναι αρκετά ακριβής και σαφής και οι δικαιούχοι να έχουν τη δυνατότητα να γνωρίζουν το πλήρες περιεχόμενο των δικαιωμάτων τους<sup>14</sup>.

51. Ειδικότερα, η υποχρέωση των κρατών μελών να θεσπίσουν τα «αναγκαία μέτρα» θα πρέπει να επικεντρωθεί, εκτός από τη μεταφορά στην εθνική έννομη τάξη των κανόνων σχετικά με τον χρόνο εργασίας, στη θέσπιση κάθε αναγκαίου μέτρου για την υλοποίηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στο άρθρο 31 του Χάρτη, με την εξάλειψη κάθε εμποδίου το οποίο, εν τοις πράγμασι, θίγει ή περιορίζει την απόλαυση των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται για τον σκοπό αυτό στην οδηγία 2003/88, η οποία, όπως επισημαίνεται στο σημείο 36 ανωτέρω, συνιστά εφαρμογή του άρθρου 31 του Χάρτη.

52. Από τη νομολογία προκύπτει, εξάλλου, ότι τα κράτη μέλη υπέχουν, εν πάση περιπτώσει, σαφή και ανεπιφύλακτη υποχρέωση αποτελέσματος όσον αφορά την εφαρμογή των κανόνων που θεσπίζει η οδηγία 2003/88<sup>15</sup> και οφείλουν να λάβουν όλα τα γενικά ή ειδικά μέτρα που απαιτούνται για τη διασφάλιση της εκπληρώσεως της υποχρεώσεως αυτής<sup>16</sup> και την αποτροπή του ενδεχομένου να θιγεί, έστω μέσω παραλείψεων του εθνικού νομοθέτη<sup>17</sup>, η πρακτική αποτελεσματικότητα της εν λόγω οδηγίας.

14 Απόφαση της 12ης Ιουνίου 2003, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-97/01, EU:C:2003:336, σκέψη 32).

15 Απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ. (C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 104).

16 Βλ. αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, ΒΕCTU (C-173/99, EU:C:2001:356, σκέψη 55), και της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 39), και προτάσεις του γενικού εισαγγελέα D. Ruiz-Jarabo Colomer στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις Pfeiffer κ.λπ. (C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2003:245, σημείο 23).

17 Υπ' αυτή την έννοια, βλ. προτάσεις της γενικής εισαγγελέα V. Trstenjak στην υπόθεση Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37, σημείο 45 και την μνημονεύμενη στην υποσημείωση 31 νομολογία).

53. Όσον αφορά ειδικότερα τις ρυθμίσεις του δικαίου της Ένωσης σχετικά με τον χρόνο εργασίας, το Δικαστήριο είχε την ευκαιρία να διευκρινίσει ότι η αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους πρέπει να διασφαλίζεται στο ακέραιο και τούτο σημαίνει κατ' ανάγκην την υποχρέωση των κρατών μελών να διασφαλίζουν τον σεβασμό των επιμέρους ελάχιστων προδιαγραφών που καθορίζονται στην εν λόγω οδηγία. Συγκεκριμένα, η ερμηνεία αυτή είναι η μόνη η οποία συνάδει προς τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας ο οποίος είναι να διασφαλίζεται αποτελεσματική προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων<sup>18</sup>.

54. Με άλλα λόγια, η νομοθεσία των κρατών μελών πρέπει να διασφαλίζει στο ακέραιο την πρακτική αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει στους εργαζομένους η οδηγία 2003/88 για την αποτελεσματική προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους<sup>19</sup>.

55. Στις υποχρεώσεις αυτές των κρατών μελών κατά τη μεταφορά της οδηγίας στην εθνική έννομη τάξη, με σκοπό τη διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητάς της, αντιστοιχεί ιδιαίτερη ευθύνη του εργοδότη<sup>20</sup> ο οποίος υπέχει, με τη σειρά του, την υποχρέωση να θεσπίσει τα κατάλληλα μέτρα για να καταστήσει εφικτή την ανεμπόδιστη άσκηση από τους εργαζομένους των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει σε αυτούς η οδηγία 2003/88.

#### ***Δ. Μέτρηση του χρόνου εργασίας και αποτελεσματικότητα της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων***

56. Προκειμένου να απαντηθούν τα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο, πρέπει να εξεταστεί, εντός του προεκτεθέντος νομικού πλαισίου, αν η έλλειψη συστήματος μετρήσεως της διάρκειας και καταγραφής των χρονικών σημείων παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο καθιστά κενά περιεχομένου τα δικαιώματα που αναγνωρίζει η οδηγία 2003/88, αναιρώντας την πρακτική αποτελεσματικότητα των διατάξεών της και την προστασία των δικαιωμάτων που αυτές παρέχουν στους εργαζομένους στην Ένωση.

57. Συναφώς, επισημαίνεται, πρώτον, ότι, ελλείψει τέτοιου συστήματος, δεν υφίσταται καμία εγγύηση ότι τα χρονικά όρια που καθορίζονται στην οδηγία 2003/88 τηρούνται όντως και, επομένως, ότι τα δικαιώματα που αναγνωρίζει η οδηγία αυτή στους εργαζομένους μπορούν να ασκηθούν ανεμπόδιστα.

58. Συγκεκριμένα, ελλείψει συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας δεν υπάρχει τρόπος αντικειμενικού και βέβαιου προσδιορισμού της ποσότητας εργασίας που όντως παρασχέθηκε και των χρονικών σημείων κατά τα οποία αυτή παρασχέθηκε. Επιπλέον, χωρίς τέτοιο σύστημα δεν μπορεί να γίνει διάκριση μεταξύ του κανονικού ωραρίου εργασίας και των υπερβάσεων του και, επομένως, να ελεγχθεί, ευχερώς και με βεβαιότητα, αν τα όρια που θεσπίζονται από την οδηγία 2003/88 τηρούνται ή όχι στην πράξη.

59. Επομένως, για την κάλυψη της ελλείψεως εγγυήσεων αποτελεσματικής προστασίας των δικαιωμάτων που συνδέονται με την τήρηση των χρονικών ορίων εργασίας δεν επαρκούν οι εξουσίες που ανατίθενται σε όργανα ελέγχου, όπως οι επιθεωρητές εργασίας. Συγκεκριμένα, και η επιφορτισμένη με τον έλεγχο της τήρησης του συστήματος ασφάλειας της εργασίας δημόσια αρχή στερείται, ελλείψει συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας, της πρακτικής δυνατότητας να διαπιστώσει την ενδεχόμενη αθέτηση των υποχρεώσεων και να επιβάλει κυρώσεις για αυτήν.

18 Απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (C-484/04, EU:C:2006:526, σκέψη 40), απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ. (C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψεις 45 και 53), και απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, σκέψη 64).

19 Διάταξη της 11ης Ιανουαρίου 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, σκέψη 36)· συναφώς, βλ. επίσης προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Wathelet στην υπόθεση Hälvä κ.λπ. (C-175/16, EU:C:2017:285, σημείο 44).

20 Για ιδιαίτερη ευθύνη γίνεται λόγος στις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Y. Bot στην υπόθεση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, σημείο 35), όσον αφορά το δικαίωμα στην ετήσια άδεια.

60. Συναφώς, επισημαίνεται ότι, ελλείψει αξιόπιστου συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας, οι δυσχέρειες επιβεβαιώσεως των πραγματικά πραγματοποιηθεισών ωρών εργασίας αναδείχθηκαν, εξάλλου, ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου σε δύο εκθέσεις, οι οποίες μνημονεύονται στο σημείο 23 ανωτέρω, της Γενικής Διευθύνσεως Απασχολήσεως του Υπουργείου Απασχολήσεως και Κοινωνικής Ασφαλίσεως, αρχής στην οποία η ισπανική νομοθεσία αναθέτει τα καθήκοντα ελέγχου στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία<sup>21</sup>.

61. Επισημαίνεται, επίσης, συναφώς, ότι το Δικαστήριο έχει τονίσει τη σημασία της εφαρμογής συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας για τη διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας της νομοθεσίας της Ένωσης όσον αφορά τα χρονικά όρια εργασίας. Συγκεκριμένα, στην απόφαση Worten (της 30ής Μαΐου 2013, C-342/12, EU:C:2013:355), το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει στις αρμόδιες αρχές άμεση πρόσβαση στο δελτίο καταγραφής του χρόνου εργασίας ενδέχεται να είναι αναγκαία, εάν συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη εφαρμογή της σχετικής με τις συνθήκες εργασίας ρυθμίσεως<sup>22</sup>.

62. Πλην όμως, αν η άμεση επίδειξη του δελτίου καταγραφής παρουσιών μπορεί να είναι αναγκαία για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των προστατευτικών για τους εργαζομένους διατάξεων περί χρόνου εργασίας, η ανυπαρξία οποιουδήποτε μέσου μετρήσεως του χρόνου εργασίας στερεί κατά μείζονα λόγο τους ελεγκτικούς φορείς από ένα βασικό στοιχείο για τον έλεγχο της τηρήσεως των κανόνων.

63. Δεύτερον, η έλλειψη αποτελεσματικού συστήματος καταγραφής του χρόνου εργασίας όχι μόνον εμποδίζει την αποτελεσματική διαπίστωση της εργασίας που παρασχέθηκε, αλλά καθιστά επίσης ακόμη δυσχερέστερη για τους εργαζομένους την επιδίωξη της δικαστικής προστασίας των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει σε αυτούς η οδηγία 2003/88. Συγκεκριμένα, ελλείψει τέτοιου συστήματος, εάν ο εργοδότης επιβάλει την παροχή εργασίας καθ' υπέρβαση των προβλεπόμενων από την εν λόγω οδηγία χρονικών ορίων εργασίας, θα είναι εξαιρετικά δυσχερής η αποτελεσματική ένδικη προστασία κατά τέτοιων παράνομων συμπεριφορών.

64. Συναφώς δεν επαρκεί η διαβεβαίωση, την οποία παρέσχε το Βασίλειο της Ισπανίας κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ότι ο εργαζόμενος θα μπορεί να ασκήσει τα δικαιώματά του δικαστικώς. Συγκεκριμένα, ελλείψει κατάλληλου συστήματος μετρήσεως του κανονικού χρόνου εργασίας, το βάρος αποδείξεως καθίσταται επαχθέστερο για τον εργαζόμενο στην περίπτωση που στρέφεται δικαστικώς κατά του εργοδότη σε περίπτωση αθετήσεως των προβλεπόμενων από την οδηγία 2003/88 υποχρεώσεων.

65. Ειδικότερα, καίτοι αναμφίβολα ο εργαζόμενος μπορεί να χρησιμοποιήσει άλλα μέσα για να αποδείξει στη δίκη την αθέτηση από τον εργοδότη υποχρεώσεων που απορρέουν από τις ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας, όπως, για παράδειγμα, καταθέσεις μαρτύρων ή άλλα στοιχεία, όπως ηλεκτρονικά ή άλλα μηνύματα που λήφθηκαν ή εστάλησαν, δεν αμφισβητείται εντούτοις ότι η έλλειψη αντικειμενικών στοιχείων σχετικά με την ημερήσια διάρκεια εργασίας τον στερεί από ένα πρώτο ενδεικτικό αποδεικτικό στοιχείο.

66. Επιπλέον, η αποτελεσματικότητα της μαρτυρικής αποδείξεως περιορίζεται λόγω της ασθενέστερης θέσεως του εργαζομένου στη σχέση εργασίας και, επομένως, από την ενδεχόμενη απροθυμία συναδέλφων του να καταθέσουν κατά του εργοδότη φοβούμενοι αντίποινα.

21 Από τις εν λόγω εκθέσεις προκύπτει ότι η ύπαρξη συστήματος καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας θεωρείται το μόνο μέσο με το οποίο είναι δυνατό να ελεγχθούν ενδεχόμενες υπερβάσεις των προβλεπόμενων ανωτάτων ορίων της περιόδου αναφοράς.

22 Βλ. σκέψη 37 της αποφάσεως.

67. Συναφώς, υπενθυμίζεται η προμνημονευθείσα στα σημεία 40 έως 42 νομολογία, στην οποία το Δικαστήριο κρίνει ότι η ιδιότητα του εργαζομένου ως ασθενούς μέρους στη σχέση εργασίας μπορεί, εν τοις πράγμασι, να αποτρέψει τον εν λόγω εργαζόμενο να προβάλει ρητώς τα δικαιώματά του έναντι του εργοδότη του.

68. Το αποτρεπτικό αυτό αποτέλεσμα, το οποίο συνδέεται εγγενώς με τη συμβατική θέση του εργοδότη, ενισχύεται σημαντικά ελλείψει συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας, με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσχερέστατη η ενδεχόμενη απόδειξη ενώπιον του δικαστηρίου.

69. Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι η έλλειψη μηχανισμού καταγραφής του χρόνου εργασίας αποδυναμώνει αισθητά την αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων που εγγυάται η οδηγία 2003/88 στους εργαζομένους, που εξαρτώνται, κατ' ουσίαν, από τη βούληση του εργοδότη.

70. Επιπλέον, έστω και αν τέτοια υποχρέωση δεν προβλέπεται ρητώς στην οδηγία 2003/88, από τις προεκτεθείσες παρατηρήσεις συνάγεται ότι είναι καθοριστική και απαραίτητη για την επίτευξη των σκοπών που η οδηγία αυτή προβλέπει και για την απόλαυση των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει.

71. Επιπλέον, η έλλειψη συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας αποδυναμώνει σημαντικά και το δικαίωμα ενημερώσεως, καθώς και το συναφές δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων να ασκούν έλεγχο, τα οποία αναγνωρίζονται ρητώς, όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, στα άρθρα 4, παράγραφος 1, και 11, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 27 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων<sup>23</sup>.

72. Εν συνόψει, από τις προεκτεθείσες παρατηρήσεις καταδεικνύεται ότι η υποχρέωση μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας επιτελεί βασική υποστηρικτική λειτουργία στο πλαίσιο της τηρήσεως όλων των άλλων υποχρεώσεων που προβλέπονται στην οδηγία 2003/88, όπως τα όρια της ημερήσιας εργασίας, η ημερήσια ανάπαυση, τα όρια και η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας, η εβδομαδιαία ανάπαυση και οι ενδεχόμενες υπερβάσεις του κανονικού ωραρίου. Οι υποχρεώσεις αυτές δεν συνδέονται μόνο με το δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να μπορούν να ελέγχουν περιοδικά την ποσότητα της παρασχεθείσας εργασίας για την καταβολή της αντίστοιχης αμοιβής, αλλά κυρίως με τον σκοπό προστασίας της υγείας και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας.

73. Κατά την άποψή μου, η εκτιθέμενη στα προηγούμενα σημεία ερμηνεία δεν κλονίζεται από τα διάφορα επιχειρήματα που προέβαλαν προς στήριξη της αντίθετης απόψεως όσοι κατέθεσαν παρατηρήσεις ενώπιον του Δικαστηρίου.

74. Συναφώς, πρώτον, εκτιμώ ότι δεν είναι καθοριστικό το επιχειρήμα με το οποίο, προκειμένου να αποκλειστεί η ύπαρξη γενικής υποχρεώσεως να εφαρμόζεται μηχανισμός μετρήσεως του πραγματικού χρόνου παροχής εργασίας, προβάλλεται η έλλειψη ρητής προβλέψεως στη νομοθεσία της Ένωσης συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας, ενώ το δίκαιο της Ένωσης προβλέπει, σε ειδικές περιπτώσεις, υποχρέωση καταγραφής του χρόνου εργασίας<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Η διάταξη αυτή αναγνωρίζει στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους το δικαίωμα ενημερώσεως και διαβουλευσεως στο πλαίσιο της επιχειρήσεως.

<sup>24</sup> Όπως, για παράδειγμα, στην περίπτωση των εργαζομένων μερικής απασχολήσεως ή των μετακινούμενων εργαζομένων. Συναφώς, βλ. άρθρο 9, στοιχείο β', της οδηγίας 2002/15/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών (ΕΕ 2002, L 80, σ. 35), άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 1999/63/ΕΚ του Συμβουλίου, της 21ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των ναυτικών (ΕΕ 1999, L 167, σ. 33), και παράγραφο 12 του παραρτήματος της οδηγίας 2014/112/ΕΕ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 2014, για την εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας στον τομέα των μεταφορών εσωτερικής ναυσιπλοΐας (ΕΕ 2014, L 367, σ. 86).

75. Εντούτοις, το επιχείρημα αυτό, το οποίο παραπέμπει στο γνωστό επιχείρημα της νομικής ερμηνείας που εκφράζεται με το ρητό *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, αντικρούεται από τα αποτελέσματα της συστηματικής και τελεολογικής ερμηνείας της οδηγίας 2003/88 τα οποία εκτίθενται στα προηγούμενα σημεία και καταδεικνύουν την αναγκαιότητα συστήματος μετρήσεως του πραγματικού χρόνου εργασίας, προκειμένου να διασφαλίζεται η πρακτική αποτελεσματικότητα των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης σχετικά με τα ανώτατα χρονικά όρια εργασίας.

76. Επιπλέον, η ύπαρξη ρητής υποχρέωσης καταγραφής του χρόνου εργασίας για ορισμένες ειδικές περιπτώσεις ουδόλως αντιφάσκει προς την ερμηνεία που προτείνω. Συγκεκριμένα, ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων και οι εργαζόμενοι ορισμένων ειδικών τομέων χρήζουν ιδιαίτερης προστασίας –λόγω των εγγενών χαρακτηριστικών της παρεχόμενης εργασίας, όπως, για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι μερικής απασχολήσεως και οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι– και το δίκαιο της Ένωσης προβλέπει για αυτούς συστήματα ελέγχου ιδιαίτερα αυστηρά και αναλυτικά.

77. Αντιθέτως, για τους «κανονικούς» εργαζομένους, οι οποίοι δεν εμπίπτουν σε τέτοιες ειδικές κατηγορίες, η οδηγία 2003/88 προϋποθέτει την ύπαρξη τρόπου καταγραφής του χρόνου εργασίας, ο οποίος μπορεί να συνίσταται στην τήρηση απλού εντύπου ή ηλεκτρονικού αρχείου ή σε άλλο μέσο, αρκεί να είναι κατάλληλο προς τον σκοπό αυτό.

78. Δεύτερον, όσον αφορά την προβαλλόμενη προσβολή θεμελιωδών δικαιωμάτων σχετικών με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω της θεσπίσεως συστημάτων μετρήσεων του χρόνου εργασίας, το Δικαστήριο είχε την ευκαιρία να διευκρινίσει ότι, καίτοι το περιεχόμενο αρχείου χρόνου εργασίας μπορεί να εμπίπτει στην έννοια των «δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», κατά το δίκαιο της Ένωσης, δεν αντιβαίνει στο δίκαιο αυτό εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία επιβάλλει να τίθεται στη διάθεση της αρμόδιας για την εποπτεία των συνθηκών εργασίας εθνικής αρχής το αρχείο χρόνου εργασίας προκειμένου να καθίσταται δυνατή η άμεση εξέτασή του<sup>25</sup>.

79. Βεβαίως, ο εργοδότης θα πρέπει να κάνει νόμιμη χρήση των δεδομένων που περιέχονται στο αρχείο, επιτρέποντας την πρόσβαση σε αυτό μόνο σε πρόσωπα που έχουν έννομο συμφέρον.

80. Τρίτον, όσον αφορά το επιχείρημα ότι το ισπανικό δίκαιο μετέφερε τις διατάξεις της οδηγίας 2003/88 με τρόπο ακόμη πιο ευνοϊκό για τον εργαζόμενο (μειώνοντας, για παράδειγμα, τον μέγιστο αριθμό ωρών εβδομαδιαίας εργασίας), διαπιστώνεται σύγχυση της διαφορετικής αξίας που έχουν οι ουσιαστικές υποχρεώσεις (τα κατώτατα όρια που προβλέπει η οδηγία) και οι λειτουργικές υποχρεώσεις (συστήματα ελέγχου της πραγματικής τηρήσεως των κατωτάτων ορίων).

81. Στην υπό κρίση υπόθεση, το ζήτημα δεν είναι η ορθή εφαρμογή των υποχρεώσεων που ρητώς επιβάλλει στα κράτη μέλη η οδηγία 2003/88 (ελάχιστη διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας αναπαύσεως, μέγιστη διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας κ.λπ.), αλλά το αν απαιτείται για την ορθή τήρηση των υποχρεώσεων αυτών η πρόβλεψη κατάλληλου μέσου ελέγχου.

82. Τέταρτον, φρονώ επίσης ότι, προκειμένου να αντικρουστεί η άποψη που τάσσεται υπέρ της νομικής υποχρέωσης προβλέψεως συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας, δεν μπορεί να γίνει παραπομπή στην προστασία που παρέχει το νομικό σύστημα της Ένωσης στην επιχειρηματική ελευθερία, η οποία περιλαμβάνει το δικαίωμα επιλογής των οργανωτικών προτύπων που κρίνονται καταλληλότερα για την άσκηση της συγκεκριμένης δραστηριότητας.

83. Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι στην αιτιολογική σκέψη 4 της οδηγίας 2003/88 επισημαίνεται σαφώς ότι «[η] βελτίωση της ασφάλειας της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία είναι στόχος ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις».

25 Απόφαση της 30ής Μαΐου 2013, Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, σκέψεις 27 και 28).

84. Εξάλλου, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, οι εκπρόσωποι της εναγομένης της κύριας δίκης δεν υπέδειξαν τα πραγματικά πρακτικά εμπόδια στη θέσπιση συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας εντός της επιχειρήσεως.

85. Εντούτοις, καίτοι, όπως εκτίθεται στην επόμενη ενότητα, τα κράτη μέλη διαθέτουν σημαντική διακριτική ευχέρεια κατά τη θέσπιση των εθνικών ρυθμίσεων που αφορούν τον χρόνο εργασίας, θα πρέπει να εμπίπτει στην εν λόγω διακριτική ευχέρεια και η πρόβλεψη συστημάτων διαφοροποιημένων ανάλογα με την οργανωτική πολυπλοκότητα και τα χαρακτηριστικά κάθε επιχειρήσεως.

### ***E. Αυτονομία των κρατών μελών όσον αφορά τον καθορισμό του συστήματος μετρήσεως***

86. Καίτοι από την ερμηνεία που προτείνω στα προηγούμενα σημεία προκύπτει η ύπαρξη υποχρεώσεως εφαρμογής συστήματος καταγραφής του χρόνου εργασίας, δεδομένου ότι η οδηγία 2003/88 επιδιώκει ελάχιστη εναρμόνιση και σύμφωνα με τα προεκτεθέντα στο σημείο 49, εκτιμώ ότι απόκειται στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών ο καθορισμός των τρόπων και των μεθόδων εφαρμογής της υποχρεώσεως αυτής<sup>26</sup>, καθώς και ο προσδιορισμός των συγκεκριμένων τρόπων που καθιστούν δυνατό τον ευχερή έλεγχο της τηρήσεως των κανόνων σχετικά με τα χρονικά όρια εργασίας.

87. Συναφώς επισημαίνεται ότι η σύγχρονη τεχνολογία παρέχει τη δυνατότητα εφαρμογής μεγάλης ποικιλίας συστημάτων καταγραφής του χρόνου εργασίας<sup>27</sup> (έντυπα αρχεία, εφαρμογές πληροφορικής, ηλεκτρονικές κάρτες), τα οποία θα μπορούσαν επίσης να διαφοροποιούνται ανάλογα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των επιμέρους επιχειρήσεων.

88. Μολονότι τα κράτη μέλη διαθέτουν σημαντική διακριτική ευχέρεια κατά την επιλογή των τρόπων και των μεθόδων εφαρμογής της υποχρεώσεως εφαρμογής συστήματος καταγραφής του χρόνου εργασίας, από τη συλλογιστική που εκτίθεται στα προηγούμενα σημεία και ιδίως από την υποχρέωση των κρατών μελών που αναδεικνύεται στα σημεία 45 επ. ανωτέρω να εγγυώνται την πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας 2003/88 και την αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων που αυτή αναγνωρίζει στους εργαζομένους, συνάγεται ότι το εν λόγω σύστημα καταγραφής πρέπει να είναι πρόσφορο για την επίτευξη των σκοπών αυτών<sup>28</sup>.

### ***ΣΤ. Επί των προδικαστικών ερωτημάτων***

89. Από τις προεκτεθείσες παρατηρήσεις προκύπτει ότι, κατά την άποψή μου, δεν συνάδει προς το δίκαιο της Ένωσης εθνική κανονιστική ρύθμιση, κατά την οποία οι επιχειρήσεις δεν υπέχουν υποχρέωση εφαρμογής συστήματος καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας όλων των εργαζομένων. Απόκειται, εντούτοις, στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει αν είναι δυνατή ερμηνεία της επίμαχης στην κύρια δίκη κανονιστικής ρυθμίσεως η οποία να συνάδει προς τα προπαρατεθέντα άρθρα της οδηγίας 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

26 Πρβλ. απόφαση της 20ής Ιανουαρίου 2009, Schultz-Hoff κ.λπ. (C-350/06 και C-520/06, EU:C:2009:18, σκέψη 47)· όσον αφορά το δικαίωμα στην ετήσια άδεια, βλ. επίσης, προσφάτως, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Υ. Bot στην υπόθεση Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, σημείο 25), αλλά ήδη, όσον αφορά το καθήκον των κρατών μελών να καθορίζουν τις προϋποθέσεις ασκήσεως και εφαρμογής του δικαιώματος, προτάσεις της γενικής εισαγγελέα V. Trstenjak στην υπόθεση Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, σημεία 45, 55 και 56).

27 Στις παρατηρήσεις που κατέθεσε στο Δικαστήριο, η Επιτροπή ανέδειξε την πτυχή αυτή.

28 Συναφώς, βάσει των πληροφοριών που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο από τη δικογραφία και των επισημάνσεων κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, φαίνεται, *prima facie*, ότι το σύστημα που θέσπισε η εναγομένη στην κύρια δίκη, το οποίο μνημονεύεται στο σημείο 19 ανωτέρω, δεν πληροί τις προεκτεθείσες απαιτήσεις καταλληλότητας. Εν πάση περιπτώσει, απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει εάν αυτό συμβαίνει.

90. Συναφώς, επιβάλλεται η υπενθύμιση ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, κατά την εφαρμογή του εθνικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να το ερμηνεύουν κατά το μέτρο του δυνατού με γνώμονα το γράμμα και τον σκοπό της επίμαχης οδηγίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την οδηγία αυτή και, κατά συνέπεια, να συμμορφώνονται προς το άρθρο 288 ΣΛΕΕ<sup>29</sup>.

91. Όσον αφορά την επίλυση της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης διαφοράς, υπενθυμίζεται ότι η απαίτηση περί σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας περιλαμβάνει και την υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να τροποποιούν, αν παρίσταται ανάγκη, την πάγια νομολογία τους σε περίπτωση που αυτή στηρίζεται σε ερμηνεία του εθνικού δικαίου η οποία δεν συμβιβάζεται με τους σκοπούς της εκάστοτε οδηγίας. Ως εκ τούτου, δεν θα είναι ορθή η κρίση εθνικού δικαστηρίου ότι αδυνατεί να ερμηνεύσει εθνική διάταξη σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης για τον λόγο και μόνον ότι η διάταξη αυτή έχει ερμηνευθεί παγίως κατά τρόπο μη συνάδοντα προς το δίκαιο αυτό<sup>30</sup>.

92. Επομένως, απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει αν, κάνοντας χρήση των ερμηνευτικών εργαλείων του ισπανικού δικαίου, είναι δυνατόν ο Εργατικός Κώδικας να ερμηνευθεί κατά τρόπον ώστε να γίνει δεκτή υποχρέωση των επιχειρήσεων να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου παρουσίας των εργαζομένων πλήρους απασχολήσεως.

93. Εάν η σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνεία δεν είναι δυνατή και δεδομένου ότι δεν επιτρέπεται η άμεση εφαρμογή της οδηγίας 2003/88 στις οριζόντιες σχέσεις μεταξύ ιδιωτών, θα πρέπει να εξακριβωθεί αν, για να επιβληθεί στην επιχείρηση η υποχρέωση να εφαρμόζει σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου παρουσίας, μπορεί να εφαρμοστεί το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη.

94. Το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει σε απόφασή του την άμεση εφαρμογή στις οριζόντιες σχέσεις μεταξύ ιδιωτών του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη σε σχέση με το δικαίωμα στην ετήσια άδεια<sup>31</sup>. Δεδομένου ότι η δομή του δικαιώματος σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας της εργασίας και σε περιόδους αναπαύσεως (ημερήσιας και εβδομαδιαίας) είναι ίδια με εκείνη του δικαιώματος ετήσιας άδειας, ότι πρόκειται για δικαιώματα που συνδέονται στενά μεταξύ τους και σκοπούν αμφότερα στην διασφάλιση συνθηκών εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, και ότι προβλέπονται στην ίδια διάταξη του Χάρτη, η νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την άμεση εφαρμογή στις οριζόντιες σχέσεις του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη μπορεί, κατά την άποψή μου, να τύχει εφαρμογής επίσης σε σχέση με τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας της εργασίας και σε περιόδους αναπαύσεως.

95. Επομένως, τα εν λόγω δικαιώματα μπορούν να προβληθούν άμεσα έναντι του εργοδότη, εφόσον πρόκειται για κατάσταση που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης<sup>32</sup>, περίπτωση η οποία συντρέχει εν προκειμένω δεδομένου ότι η επίμαχη εθνική κανονιστική ρύθμιση συνιστά μεταφορά στην εθνική έννομη τάξη της οδηγίας 2003/88, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργανώσεως του χρόνου εργασίας.

96. Συναφώς, εκτιμώ ότι το περιεχόμενο των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας της εργασίας και σε περιόδους αναπαύσεως που κατοχυρώνει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και των αντίστοιχων υποχρεώσεων του εργοδότη επεκτείνεται ώστε να περιλαμβάνουν και τη θέσπιση συστήματος μετρήσεως του χρόνου εργασίας.

29 Βλ. αποφάσεις της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 24 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 58).

30 Βλ. αποφάσεις της 24 Ιανουαρίου 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 27 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 60).

31 Απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψεις 49 έως 51 και 69 έως 79).

32 Βλ. άρθρο 51, παράγραφος 1, του Χάρτη.



97. Προς στήριξη της ευρείας αυτής ερμηνείας των δικαιωμάτων σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας της εργασίας και σε περιόδους αναπαύσεως επισημαίνεται, προκαταρκτικώς, ότι, καθόσον πρόκειται για «κοινωνικό δικαίωμα», είναι εγγενής στη φύση του συγκεκριμένου είδους δικαιωμάτων η αξίωση του δικαιούχου σε θετικές παροχές εκ μέρους του κράτους ή άλλων υποχρέων. Τέτοιου είδους δικαιώματα μπορούν να διασφαλίζονται μόνο μέσω των θετικών παροχών του υποχρέου, των οποίων η ανυπαρξία ή η ανεπάρκεια στερεί το δικαίωμα από την αποτελεσματικότητά του.

98. Οι ως άνω παρατηρήσεις σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας 2003/88, οι οποίες κατέδειξαν ότι η αποτελεσματικότητα του δικαιώματος σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας της εργασίας και σε περιόδους αναπαύσεως εξαρτάται από τη δυνατότητα υπάρξεως βέβαιης και αντικειμενικής μεθόδου που καθιστά δυνατό τον έλεγχο των όντως πραγματοποιηθεισών ωρών εργασίας, συνηγορούν εξάλλου υπέρ ερμηνείας του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη βάσει της οποίας καταφάσκει η υποχρέωση των επιχειρήσεων να εφαρμόζουν τέτοιο μηχανισμό ελέγχου, καίτοι αυτές δύνανται, εν πάση περιπτώσει, να επιλέγουν ελεύθερα τις τεχνικές που κρίνουν πιο πρόσφορες σε σχέση με τις ειδικές απαιτήσεις που συνδέονται με την οργάνωσή τους.

#### IV. Πρόταση

99. Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο, Ισπανία) ως εξής:

- 1) Το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα άρθρα 3, 5, 6, 16 και 22 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, έχουν την έννοια ότι επιβάλλουν στις επιχειρήσεις υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους πλήρους απασχολήσεως για τους οποίους δεν ισχύει ρητή ατομική ή συλλογική συμφωνία για την πραγματοποίηση υπερωριών και οι οποίοι δεν έχουν την ιδιότητα μετακινούμενων εργαζομένων, εργαζομένων στην εμπορική ναυτιλία ή στους σιδηροδρόμους, και ότι αντιβαίνει σε αυτά εθνική κανονιστική ρύθμιση από την οποία δεν μπορεί να συναχθεί η ύπαρξη τέτοιας υποχρεώσεως.
- 2) Τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να προβλέπουν τον τρόπο καταγραφής του πραγματικού ημερήσιου χρόνου εργασίας ο οποίος είναι καταλληλότερος για την επίτευξη της πρακτικής αποτελεσματικότητας των προεκτεθεισών διατάξεων του δικαίου της Ένωσης.
- 3) Εν πάση περιπτώσει, απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εθνικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, αν είναι δυνατή ερμηνεία του δικαίου αυτού κατά τρόπο που διασφαλίζει την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης. Εάν δεν είναι δυνατή η ερμηνεία εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης κατά τρόπο που να διασφαλίζει τη συμμόρφωση προς την οδηγία 2003/88 και το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, από την τελευταία αυτή διάταξη προκύπτει ότι το αιτούν δικαστήριο οφείλει να μην εφαρμόσει την εν λόγω εθνική κανονιστική ρύθμιση και να διασφαλίσει την τήρηση της υποχρεώσεως των επιχειρήσεων να εφαρμόζουν κατάλληλο σύστημα μετρήσεως του πραγματικού χρόνου εργασίας.

i — Στο παρόν κείμενο επήλθαν τροποποιήσεις γλωσσικής φύσεως μετά την αρχική ανάρτησή του στην ψηφιακή Συλλογή Νομολογίας.