



## Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)

της 14ης Μαΐου 2019\*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων – Οργάνωση του χρόνου εργασίας – Άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης – Οδηγία 2003/88/ΕΚ – Άρθρα 3 και 5 – Ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση – Άρθρο 6 – Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας – Οδηγία 89/391/ΕΟΚ – Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων κατά την εργασία – Υποχρέωση εφαρμογής συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου»

Στην υπόθεση C-55/18,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο, Ισπανία) με απόφαση της 19ης Ιανουαρίου 2018, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 29 Ιανουαρίου 2018, στο πλαίσιο της δίκης

**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),**

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους Κ. Lenaerts, Πρόεδρο, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (εισηγητή), T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe και Κ. Λυκούργο, προέδρους τμήματος, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda και P. G. Xuereb, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: G. Pitruzzella

γραμματέας: L. Carrasco Marco, διοικητική υπάλληλος,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 12ης Νοεμβρίου 2018,

\* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), εκπροσωπούμενη από τον A. García López, abogado,
- η Deutsche Bank SAE, εκπροσωπούμενη από τον J. M. Aniés Escudé, abogado,
- η Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), εκπροσωπούμενη από τους J. F. Pinilla Porlan και B. García Rodríguez, abogados,
- η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον S. Jiménez García,
- η Τσεχική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τους M. Smolek και J. Vlácil,
- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τη Z. Lavery, επικουρούμενη από τον R. Hill, barrister,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τους N. Ruiz García και M. Van Beek,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 31ης Ιανουαρίου 2019,

εκδίδει την ακόλουθη

### **Απόφαση**

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), των άρθρων 3, 5, 6, 16 και 22 της οδηγίας 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), καθώς και του άρθρου 4, παράγραφος 1, του άρθρου 11, παράγραφος 3, και του άρθρου 16, παράγραφος 3, 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 (ΕΕ 1989, L 183, σ. 1).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) και της Deutsche Bank SAE σχετικά με τη μη εφαρμογή από την εταιρία αυτή συστήματος καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας των εργαζομένων που απασχολεί.

### **Το νομικό πλαίσιο**

#### ***Το δίκαιο της Ένωσης***

#### ***Η οδηγία 89/391***

- 3 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391 προβλέπει 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.»

- 4 Το άρθρο 6, παράγραφος 1, της ως άνω οδηγίας έχει ως εξής:

«Στα πλαίσια των ευθυνών του, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων.

[...]»

- 5 Το άρθρο 11, παράγραφος 3, της εν λόγω οδηγίας 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 εξαιρεθούν οι πηγές του κινδύνου.»

- 6 Το άρθρο 16, παράγραφος 3, της ίδιας οδηγίας έχει ως εξής:

«Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας εφαρμόζονται πλήρως στο σύνολο των τομέων που καλύπτονται από τις ειδικές οδηγίες, με την επιφύλαξη των πλέον δεσμευτικών ή/και ειδικών διατάξεων που περιλαμβάνονται σ' αυτές τις ειδικές οδηγίες.»

*Η οδηγία 2003/88*

- 7 Οι αιτιολογικές σκέψεις 3 και 4 της οδηγίας 2003/88 έχουν ως εξής:

«(3) Οι διατάξεις της οδηγίας [89/391] εφαρμόζονται πλήρως στους τομείς που καλύπτει η παρούσα οδηγία, με την επιφύλαξη των περισσότερο περιοριστικών ή/και ειδικών διατάξεων αυτής.

(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.»

- 8 Το άρθρο 1 της οδηγίας 2003/88, με τίτλο «Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής», προβλέπει τα εξής:

«[...]»

2. [Η παρούσα οδηγία ε]φαρμόζεται:

α) στις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ετήσιας άδειας, στο χρόνο διαλείμματος και στη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, και

β) σε ορισμένες πλευρές της νυκτερινής εργασίας, της κατά βάρδιες εργασίας και του ρυθμού εργασίας.

[...]

4. Οι διατάξεις της οδηγίας [89/391] εφαρμόζονται πλήρως στα θέματα που αναφέρει η παράγραφος 2, με την επιφύλαξη περιοριστικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας.»

- 9 Το άρθρο 3 της οδηγίας 2003/88, με τίτλο «Ημερήσια ανάπαυση», προβλέπει τα εξής:
- «Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο ανάπαυσης ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών.»
- 10 Το άρθρο 5 της ως άνω οδηγίας, 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 [είκοσι τεσσάρων] 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 ορισθεί ελάχιστη περίοδος ανάπαυσης [είκοσι τεσσάρων] ωρών.»
- 11 Το άρθρο 6 της εν λόγω οδηγίας, με τίτλο «Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας», έχει ως εξής:
- «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 επτάημερο, τις 48 ώρες, κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.»
- 12 Το άρθρο 16 της οδηγίας 2003/88 ορίζει τις μέγιστες περιόδους αναφοράς για την εφαρμογή των άρθρων 5 και 6.
- 13 Το άρθρο 17 της οδηγίας αυτής, με τίτλο «Παρεκκλίσεις», προβλέπει στην παράγραφο 1 τα εξής:
- «Τα κράτη μέλη, τηρώντας τις γενικές αρχές για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, μπορούν να παρεκκλίνουν από τα άρθρα 3, 4, 5, 6, 8 και 16, εφόσον η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιοτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους, ιδίως δε εφόσον πρόκειται για:
- α) διευθυντικά στελέχη ή άλλα πρόσωπα εξουσιοδοτημένα να λαμβάνουν αποφάσεις αυτόνομα·
- β) οικογενειακό προσωπικό, ή
- γ) εργαζόμενους στον τελετουργικό τομέα των εκκλησιών και των θρησκευτικών κοινοτήτων.»
- 14 Το άρθρο 19 της εν λόγω οδηγίας αφορά τους περιορισμούς των προβλεπόμενων από την ίδια οδηγία παρεκκλίσεων που από τις περιόδους αναφοράς.
- 15 Το άρθρο 22, παράγραφος 1, της ως άνω οδηγίας έχει ως εξής:
- «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 επτάημερο, 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·

[...]

- 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·

[...]».

### ***Το ισπανικό δίκαιο***

- 16 Το Estatuto de los Trabajadores (Εργατικός Κώδικας), όπως κωδικοποιήθηκε με το Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015, περί εγκρίσεως του αναδιατυπωμένου νόμου περί Εργατικού Κώδικα), της 23ης Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, σ. 100224) (στο εξής: Εργατικός Κώδικας) ορίζει, στο άρθρο 34, με τίτλο «Χρόνος εργασίας», 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.

[...]»

- 17 Το άρθρο 35 του Εργατικού Κώδικα, με τίτλο «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.»

- 18 Το Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo (βασιλικό διάταγμα 1561/1995, περί ειδικών ωραρίων εργασίας), της 21ης Σεπτεμβρίου 1995 (BOE αριθ. 230, της 26ης Σεπτεμβρίου 1995, σ. 28606), ορίζει, στην τρίτη πρόσθετη διάταξη με τίτλο «Αρμοδιότητες των εκπροσώπων των εργαζομένων όσον αφορά τον χρόνο εργασίας», 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 [...]:

[...]

- 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.»

### **Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα**

- 19 Στις 26 Ιουλίου 2017, η CCOO, συνδικάτο εργαζομένων και μέλος συνδικαλιστικής οργανώσεως που είναι αντιπροσωπευτική σε εθνικό επίπεδο στην Ισπανία, άσκησε συλλογική αγωγή ενώπιον του Audiencia Nacional (Κεντρικού Δικαστηρίου, Ισπανία) κατά της Deutsche Bank με αίτημα να αναγνωριστεί η υποχρέωση της εταιρίας αυτής, βάσει του άρθρου 35, παράγραφος 5, του Εργατικού Κώδικα και της τρίτης πρόσθετης διατάξεως του βασιλικού διατάγματος 1561/1995, να εφαρμόζει σύστημα καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας του προσωπικού της το οποίο να καθιστά δυνατό τον έλεγχο της τηρήσεως, αφενός, του προβλεπόμενου ωραρίου εργασίας και, αφετέρου, της υποχρεώσεως ενημερώσεως των συνδικαλιστικών εκπροσώπων σχετικά με τις πραγματοποιούμενες ανά μήνα υπερωρίες.
- 20 Κατά την CCOO, η υποχρέωση θεσπίσεως τέτοιου συστήματος καταγραφής προκύπτει από τα άρθρα 34 και 35 του Εργατικού Κώδικα, ερμηνευόμενα υπό το πρίσμα του άρθρου 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, των άρθρων 3, 5, 6 και 22 της οδηγίας 2003/88, καθώς και των Συμβάσεων 1 για τη διάρκεια εργασίας (βιομηχανία) και 30 για τη διάρκεια εργασίας (εμπόριο και γραφεία), οι οποίες υιοθετήθηκαν από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας στην Ουάσιγκτον στις 28 Νοεμβρίου 1919 και στη Γενεύη στις 28 Ιουνίου 1930, αντιστοίχως.
- 21 Αντιθέτως, η Deutsche Bank υποστηρίζει ότι από τις αποφάσεις 246/2017, της 23ης Μαρτίου 2017 (Rec. 81/2016), και 338/2017, της 20ής Απριλίου 2017 (Rec. 116/2016), του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου, Ισπανία) προκύπτει ότι το ισπανικό δίκαιο δεν προβλέπει τέτοια γενική υποχρέωση.
- 22 Το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο) διαπιστώνει ότι η Deutsche Bank, μολονότι δεσμεύεται από πολυάριθμους κανόνες σχετικά με τον χρόνο εργασίας, οι οποίοι απορρέουν από πλήθος εθνικών κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών, δεν εφαρμόζει κανενός είδους σύστημα καταγραφής του χρόνου εργασίας του προσωπικού της το οποίο να καθιστά δυνατό τον έλεγχο της τηρήσεως του συλλογικού ωραρίου εργασίας και τον υπολογισμό της τυχόν παρεχόμενης υπερωριακής εργασίας. Ειδικότερα, η Deutsche Bank χρησιμοποιεί ηλεκτρονική εφαρμογή (absences calendar) η οποία καθιστά δυνατή μόνον την καταγραφή απουσιών ημερήσιας διάρκειας, όπως οι ετήσιες ή άλλου είδους άδειες, χωρίς όμως καταμέτρηση του χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου και του αριθμού των πραγματοποιούμενων υπερωριών.
- 23 Το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο) επισημαίνει επίσης ότι η Deutsche Bank δεν έθεσε σε εφαρμογή σύστημα καταγραφής του ημερήσιου χρόνου εργασίας, μολονότι αυτό της ζητήθηκε από την Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (επιθεώρηση



εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης των επαρχιών της Μαδρίτης και της Ναβάρρας, Ισπανία) (στο εξής: επιθεώρηση εργασίας) και ότι, εν συνεχεία, η τελευταία εξέδωσε, λόγω της μη συμμορφώσεως αυτής, διαπιστωτική πράξη παραβάσεως προτείνοντας την επιβολή κυρώσεως. Η πρόταση για τη επιβολή κυρώσεως απορρίφθηκε κατόπιν της αποφάσεως του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου) της 23ης Μαρτίου 2017 που μνημονεύθηκε στη σκέψη 21 της παρούσας αποφάσεως.

- 24 Το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο) εκθέτει ότι από τη νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου), που μνημονεύθηκε στην εν λόγω σκέψη 21, προκύπτει ότι το άρθρο 35, παράγραφος 5, του Εργατικού Κώδικα επιβάλλει μόνον, εφόσον δεν ορίζεται άλλως με συλλογική σύμβαση, την τήρηση αρχείου για την υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων και τη γνωστοποίηση των πραγματοποιούμενων υπερωριών στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους στο τέλος κάθε μήνα.
- 25 Κατά το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο), η νομολογία αυτή στηρίζεται στο ακόλουθο σκεπτικό. Πρώτον, η υποχρέωση τηρήσεως αρχείου προβλέπεται στο άρθρο 35 του Εργατικού Κώδικα, το οποίο αφορά τις υπερωρίες, και όχι στο άρθρο 34 του ίδιου Κώδικα, το οποίο αφορά το «κανονικό» ωράριο εργασίας, ήτοι τον χρόνο εργασίας που δεν υπερβαίνει το μέγιστο όριο. Δεύτερον, όποτε ο Ισπανός νομοθέτης θέλησε να επιβάλει την καταγραφή του χρόνου εργασίας, το προέβλεψε ρητώς, όπως στην περίπτωση των μερικώς απασχολούμενων, των μετακινούμενων εργαζομένων και των εργαζομένων στην εμπορική ναυτιλία ή στους σιδηροδρόμους. Τρίτον, το άρθρο 22 της οδηγίας 2003/88 επιβάλλει, όπως και το ισπανικό δίκαιο, την υποχρέωση τηρήσεως αρχείου του χρόνου εργασίας μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, και όχι υποχρέωση τηρήσεως αρχείου καταγραφής του «κανονικού» χρόνου εργασίας. Τέταρτον, η δημιουργία αρχείου του χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου προϋποθέτει την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και, επομένως, υφίσταται κίνδυνος αδικαιολόγητης παρεμβάσεως της επιχειρήσεως στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων. Πέμπτον, η μη τήρηση τέτοιου αρχείου δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως σαφής και κατάφωρη παράβαση σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες περί των παραβάσεων της κοινωνικής νομοθεσίας και επιβολής των σχετικών κυρώσεων. Έκτον, η νομολογία του Tribunal Supremo (Ανωτάτου Δικαστηρίου) δεν θίγει τα δικαιώματα των εργαζομένων κατά το μέτρο που το άρθρο 217, παράγραφος 6, του Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (νόμος 1/2000 για τον κώδικα πολιτικής δικονομίας), της 7ης Ιανουαρίου 2000 (BOE αριθ. 7, της 8ης Ιανουαρίου 2000, σ. 575), δεν επιτρέπει μεν να τεκμαίρεται η υπερωριακή απασχόληση όταν δεν καταγράφεται ο «κανονικός» χρόνος εργασίας, αλλά μεταθέτει το βάρος αποδείξεως στον εργοδότη εφόσον ο εργαζόμενος αποδείξει με άλλα μέσα ότι έχει όντως απασχοληθεί υπερωριακώς.
- 26 Το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο) εκφράζει αμφιβολίες για το αν συνάδει με το δίκαιο της Ένωσης η ερμηνεία του άρθρου 35, παράγραφος 5, του Εργατικού Κώδικα, την οποία δέχθηκε το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο). Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, κατ' αρχάς, ότι σε έρευνα του 2016 σχετικά με το εργατικό δυναμικό, διαπιστώθηκε ότι το 53,7% των ωρών υπερωριακής απασχολήσεως δεν καταγραφόταν. Επιπλέον, από δύο εκθέσεις της Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (γενικής διευθύνσεως απασχολήσεως του Υπουργείου Απασχολήσεως και Κοινωνικής Ασφάλισης, Ισπανία), της 31ης Ιουλίου 2014 και της 1ης Μαρτίου 2016, προκύπτει ότι, προκειμένου να διαπιστωθεί αν έχουν πραγματοποιηθεί υπερωρίες, είναι απαραίτητο να είναι γνωστός ο ακριβής αριθμός των ωρών εργασίας που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο του κανονικού ωραρίου εργασίας. Κατά το αιτούν δικαστήριο, αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η επιθεώρηση εργασίας ζήτησε από την Deutsche Bank να εφαρμόσει σύστημα καταγραφής του χρόνου εργασίας όλων των εργαζομένων, δεδομένου ότι ένα τέτοιο σύστημα αποτελεί το μοναδικό μέσο για να διαπιστωθούν τυχόν υπερβάσεις των ανωτάτων ορίων που προβλέπονται κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς. Κατά το αιτούν δικαστήριο, η ερμηνεία του ισπανικού δικαίου την οποία δέχθηκε το Tribunal Supremo (Ανώτατο Δικαστήριο) στερεί στην πράξη, αφενός, από τους εργαζομένους ένα ουσιώδες μέσο αποδείξεως των υπερβάσεων των ανωτάτων χρονικών ορίων εργασίας και, αφετέρου, από τους εκπροσώπους τους τα αναγκαία μέσα για να ελέγχουν την τήρηση των εφαρμοστέων εν προκειμένω κανόνων, με αποτέλεσμα ο έλεγχος της τηρήσεως των χρονικών ορίων εργασίας και των περιόδων αναπαύσεως να εξαρτάται από την καλή θέληση του εργοδότη.

- 27 Κατά το αιτούν δικαστήριο, υπό τις περιστάσεις αυτές το ισπανικό δίκαιο δεν διασφαλίζει την αποτελεσματική τήρηση των υποχρεώσεων που προβλέπει η οδηγία 2003/88 όσον αφορά τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης και τη μέγιστη διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας, καθώς και, όσον αφορά τα δικαιώματα των εκπροσώπων των εργαζομένων, των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία 89/391.
- 28 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Audiencia Nacional (Κεντρικό Δικαστήριο) αποφάσισε να αναστείλει τη 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 [την ισπανική] 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] 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 [των ισπανικών δικαστηρίων], 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] 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 [των ισπανικών δικαστηρίων], 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;»

### Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

- 29 Με τα ερωτήματά του, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν τα άρθρα 3, 5, 6, 16 και 22 της οδηγίας 2003/88, σε συνδυασμό με το άρθρο 4, παράγραφος 1, το άρθρο 11, παράγραφος 3, και το άρθρο 16, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391, καθώς και με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε νομοθεσία κράτους μέλους η οποία, όπως ερμηνεύεται από τη νομολογία των εθνικών δικαστηρίων, δεν επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.
- 30 Υπενθυμίζεται κατ' αρχάς ότι το δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας εργασίας και σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους αναπαύσεως δεν συνιστά απλώς ιδιαίτερης σημασίας κανόνα του κοινωνικού δικαίου της Ένωσης, αλλά έχει και ρητώς κατοχυρωθεί στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, στον οποίο το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ προσδίδει την ίδια



νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών (πρβλ. αποφάσεις της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ., C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 100, και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 20).

- 31 Οι διατάξεις της οδηγίας 2003/88, και ιδίως τα άρθρα 3, 5 και 6, εξειδικεύουν το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα και πρέπει, ως εκ τούτου, να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα του (πρβλ. αποφάσεις της 11ης Σεπτεμβρίου 2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 85).
- 32 Ειδικότερα, για λόγους προασπίσεως του εν λόγω θεμελιώδους δικαιώματος, το Δικαστήριο δεν μπορεί να ερμηνεύει στενά τις διατάξεις της οδηγίας 2003/88, εις βάρος των δικαιωμάτων που ο εργαζόμενος αντλεί από αυτήν (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 6ης Νοεμβρίου 2018, Bauer και Willmeroth, C-569/16 και C-570/16, EU:C:2018:871, σκέψη 38 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 33 Υπό τις συνθήκες αυτές, για να δοθεί απάντηση στα υποβληθέντα ερωτήματα, η ως άνω οδηγία πρέπει να ερμηνευθεί λαμβανομένης υπόψη της σημασίας του θεμελιώδους δικαιώματος κάθε εργαζομένου σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας εργασίας και σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους αναπαύσεως.
- 34 Ως προς το ζήτημα αυτό, πρέπει εξ αρχής να διευκρινιστεί ότι το δεύτερο και το τρίτο ερώτημα αφορούν, μεταξύ άλλων, το άρθρο 22 της οδηγίας 2003/88, του οποίου η παράγραφος 1 προβλέπει ότι, όταν τα κράτη μέλη κάνουν χρήση της δυνατότητας να μην εφαρμόσουν το άρθρο 6 της οδηγίας, το οποίο αφορά τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, οφείλουν, μεταξύ άλλων, να εξασφαλίζουν, λαμβάνοντας τα αναγκαία προς τούτο μέτρα, ότι ο εργοδότης τηρεί και ενημερώνει αρχείο για όλους τους εργαζομένους που παρέχουν εργασία πέραν του μεγίστου ορίου και ότι το αρχείο αυτό θα είναι στη διάθεση των αρμόδιων αρχών.
- 35 Εντούτοις, όπως προέκυψε από την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, το Βασίλειο της Ισπανίας δεν έχει κάνει χρήση της δυνατότητας αυτής. Κατά συνέπεια, το άρθρο 22 της οδηγίας 2003/88 δεν έχει εφαρμογή στην υπόθεση της κύριας δίκης και, ως εκ τούτου, δεν συντρέχει λόγος ερμηνείας του εν προκειμένω.
- 36 Κατόπιν της διευκρίνισσεως αυτής, υπενθυμίζεται ότι η οδηγία 2003/88 έχει ως σκοπό τον καθορισμό των στοιχειωδών προδιαγραφών για τη βελτίωση των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας των εργαζομένων διά της προσεγγίσεως των εθνικών διατάξεων, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας (βλ., ιδίως, αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, σκέψη 37, της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federaci3n de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 23, και της 20ής Νοεμβρίου 2018, Sindicatul Familia Constanța κ.λπ., C-147/17, EU:C:2018:926, σκέψη 39).
- 37 Η εναρμόνιση αυτή, στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της οργάνωσης του χρόνου εργασίας αποσκοπεί στην εξασφάλιση καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, παρέχοντάς τους κατώτατες περιόδους αναπαύσεως –μεταξύ άλλων, ημερήσιας και εβδομαδιαίας– καθώς και επαρκή διαλείμματα, και προβλέποντας ανώτατο όριο της εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας (βλ., ιδίως, αποφάσεις της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ., C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 76, της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 43, και της 10ης Σεπτεμβρίου 2015, Federaci3n de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, σκέψη 23).
- 38 Συνεπώς, τα κράτη μέλη υποχρεούνται, βάσει των άρθρων 3 και 5 της οδηγίας 2003/88, να θεσπίσουν τα αναγκαία μέτρα ώστε κάθε εργαζόμενος να διαθέτει αντιστοίχως, ανά εικοσιτετράωρο, περίοδο αναπαύσεως ελάχιστης διάρκειας ένδεκα συναπτών ωρών και, ανά περίοδο επτά ημερών, ελάχιστη

περίοδο συνεχούς αναπαύσεως είκοσι τεσσάρων ωρών, στις οποίες προστίθενται οι ένδεκα ώρες ημερήσιας αναπαύσεως που προβλέπονται στο άρθρο 3 (απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-484/04, EU:C:2006:526, σκέψη 37).

- 39 Επιπλέον, το άρθρο 6, στοιχείο β', της οδηγίας 2003/88 επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίσουν ανώτατο όριο μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας 48 ωρών, στο οποίο διευκρινίζεται ρητώς ότι συμπεριλαμβάνονται οι υπερωρίες και από το οποίο, πλην της περιπτώσεως του άρθρου 22, παράγραφος 1, της οδηγίας, που δεν συντρέχει εν προκειμένω, δεν μπορεί να υπάρξει καμία παρέκκλιση, έστω και με τη συναίνεση του οικείου εργαζομένου (πρβλ. απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 33 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 40 Συνεπώς, προκειμένου να διασφαλίζεται η πλήρης αποτελεσματικότητα της οδηγίας 2003/88, τα κράτη μέλη πρέπει να εγγυώνται την τήρηση των ως άνω ελάχιστων περιόδων αναπαύσεως και να εμποδίζουν κάθε υπέρβαση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας (απόφαση της 14ης Οκτωβρίου 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, σκέψη 51 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 41 Βεβαίως, τα άρθρα 3 και 5, καθώς και το άρθρο 6, στοιχείο β', της οδηγίας 2003/88 δεν ορίζουν τον συγκεκριμένο τρόπο με τον οποίο τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν την εφαρμογή των δικαιωμάτων που προβλέπονται σε αυτά. Όπως προκύπτει από το ίδιο το γράμμα τους, οι διατάξεις αυτές αναθέτουν στα κράτη μέλη να επιλέξουν τον συγκεκριμένο τρόπο διασφάλισης των δικαιωμάτων αυτών, θεσπίζοντας τα «αναγκαία μέτρα» προς τούτο (πρβλ. απόφαση της 26ης Ιουνίου 2001, ΒΕCΤU, C-173/99, EU:C:2001:356, σκέψη 55).
- 42 Μολονότι τα κράτη μέλη έχουν ένα περιθώριο εκτιμήσεως συναφώς, εντούτοις, δεδομένου του κύριου σκοπού της οδηγίας 2003/88, ο οποίος είναι η διασφάλιση αποτελεσματικής προστασίας των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων και της καλύτερης προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, οφείλουν να εγγυώνται την πλήρη πρακτική αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων αυτών, διασφαλίζοντας πράγματι στους εργαζομένους τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως και την τήρηση του ανώτατου ορίου μέσης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας που προβλέπονται από την οδηγία αυτή (πρβλ. αποφάσεις της 1ης Δεκεμβρίου 2005, Dellas κ.λπ., C-14/04, EU:C:2005:728, σκέψη 53, της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-484/04, EU:C:2006:526, σκέψεις 39 και 40, και της 14ης Οκτωβρίου 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, σκέψη 64).
- 43 Κατά συνέπεια, ο συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο επιλέγουν τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τις προδιαγραφές της οδηγίας 2003/88 δεν πρέπει να καθιστά κενά περιεχομένου τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και στα άρθρα 3 και 5, καθώς και στο άρθρο 6, στοιχείο β', της οδηγίας αυτής (πρβλ. απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-484/04, EU:C:2006:526, σκέψη 44).
- 44 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι 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 (αποφάσεις της 5ης Οκτωβρίου 2004, Pfeiffer κ.λπ., C-397/01 έως C-403/01, EU:C:2004:584, σκέψη 82, της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 80, και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 41).
- 45 Ομοίως, επισημαίνεται ότι, 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, ικανών να επηρεάσουν τη σχέση εργασίας εις βάρος του εν λόγω εργαζομένου (πρβλ. αποφάσεις της 25ης Νοεμβρίου 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 81, και της 6ης Νοεμβρίου 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, σκέψη 41).

- 46 Υπό το πρίσμα των ανωτέρω εκτιμήσεων πρέπει να εξεταστεί αν και κατά πόσον η θέσπιση συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου είναι αναγκαία για την αποτελεσματική τήρηση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας και των ελάχιστων περιόδων ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως.
- 47 Ως προς το ζήτημα αυτό, διαπιστώνεται ότι, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 57 και 58 των προτάσεων του, ελλείψει τέτοιου συστήματος, είναι αδύνατο να διαπιστωθεί με αντικειμενικό και αξιόπιστο τρόπο ο αριθμός των ωρών εργασίας του εργαζομένου, καθώς και η χρονική κατανομή τους, ή των ωρών εργασίας που πραγματοποιήθηκαν καθ' υπέρβαση του κανονικού ωραρίου εργασίας, ως υπερωρίες.
- 48 Υπό τις ως άνω συνθήκες, είναι εξαιρετικά δυσχερές, αν όχι αδύνατο, στην πράξη να επιβάλουν οι εργαζόμενοι τον σεβασμό των δικαιωμάτων που τους απονέμει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και η οδηγία 2003/88, προκειμένου να εφαρμόζονται πράγματι ως προς αυτούς ο περιορισμός εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας και οι ελάχιστες περίοδοι ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως που προβλέπονται από την οδηγία αυτή.
- 49 Πράγματι, η αντικειμενική και αξιόπιστη διαπίστωση του αριθμού των ωρών ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας είναι ουσιώδης για να κριθεί, αφενός, αν, κατά την περίοδο αναφοράς του άρθρου 16, στοιχείο β', ή του άρθρου 19 της οδηγίας 2003/88, τηρήθηκε η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας που ορίζεται στο άρθρο 6 της οδηγίας και περιλαμβάνει, κατά την ίδια διάταξη, και τις υπερωρίες και, αφετέρου, αν οι ελάχιστες περίοδοι ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως που ορίζονται αντιστοίχως στα άρθρα 3 και 5 της οδηγίας τηρήθηκαν για κάθε περίοδο 24 ωρών όσον αφορά την ημερήσια ανάπαυση ή, κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς του άρθρου 16, στοιχείο α', της οδηγίας, όσον αφορά την εβδομαδιαία ανάπαυση.
- 50 Λαμβανομένου υπόψη του ότι, όπως προκύπτει από τη νομολογία που μνημονεύθηκε στις σκέψεις 40 και 41 της παρούσας αποφάσεως, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εγγυώνται την τήρηση των ως άνω ελάχιστων περιόδων αναπαύσεως και να εμποδίζουν κάθε υπέρβαση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης αποτελεσματικότητα της οδηγίας 2003/88, εθνική ρύθμιση που δεν προβλέπει υποχρεωτικό μηχανισμό για την αντικειμενική και αξιόπιστη διαπίστωση του αριθμού των ωρών ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας δεν παρέχει εχέγγυα, σύμφωνα με τη νομολογία που εκτέθηκε στη σκέψη 42 της παρούσας αποφάσεως, διασφαλίσεως της πρακτικής αποτελεσματικότητας των δικαιωμάτων που απονέμουν το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και η οδηγία αυτή, κατά το μέτρο που στερεί τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζομένους τη δυνατότητα ελέγχου του κατά πόσον έγιναν σεβαστά τα ως άνω δικαιώματα και, άρα, μπορεί να υπονομεύσει τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας που συνίσταται στη βελτίωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.
- 51 Δεν ασκεί επιρροή ως προς το σημείο αυτό το αν, εν προκειμένω, η μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας κατά το ισπανικό δίκαιο είναι, όπως υποστηρίζει η Ισπανική Κυβέρνηση, ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους σε σύγκριση με εκείνη που προβλέπει το άρθρο 6, στοιχείο β', της οδηγίας 2003/88. Πράγματι, όπως εξάλλου τόνισε η εν λόγω κυβέρνηση, γεγονός παραμένει ότι οι εθνικές διατάξεις που έχουν θεσπιστεί στον τομέα αυτόν σκοπούν στη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της εν λόγω οδηγίας, της οποίας την τήρηση τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυώνται θεσπίζοντας τις αναγκαίες προς τούτο ρυθμίσεις. Άλλωστε, ελλείψει συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας, είναι επίσης εξίσου δυσχερές, αν όχι αδύνατο, στην πράξη για έναν εργαζόμενο να επιτύχει την αποτελεσματική τήρηση της μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, όποιο και αν είναι το όριο της.
- 52 Η δυσχέρεια αυτή ουδόλως αναιρείται από την υποχρέωση των εργοδοτών στην Ισπανία να τηρούν, σύμφωνα με το άρθρο 35 του Εργατικού Κώδικα, σύστημα καταγραφής των υπερωριών των εργαζομένων που έχουν συμφωνήσει την παροχή υπερωριακής εργασίας. Πράγματι, ο χαρακτηρισμός

των ωρών αυτών εργασίας ως «υπερωριών» προϋποθέτει ότι ο χρόνος εργασίας κάθε ενδιαφερόμενου εργαζομένου είναι γνωστός και, άρα, ότι έχει προηγουμένως μετρηθεί. Συνεπώς, η υποχρέωση καταγραφής μόνο των ωρών υπερωριακής απασχολήσεως δεν παρέχει στους εργαζομένους αποτελεσματικό μέσο το οποίο να διασφαλίζει, αφενός, ότι δεν θα σημειώνονται υπερβάσεις της προβλεπόμενης από την οδηγία 2003/88 μέγιστης εβδομαδιαίας διάρκειας εργασίας, η οποία περιλαμβάνει τις υπερωρίες, και, αφετέρου, ότι θα τηρούνται σε κάθε περίπτωση οι ελάχιστες περίοδοι ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως που ορίζει η ίδια οδηγία. Εν πάση περιπτώσει, η υποχρέωση αυτή δεν μπορεί να καλύψει την έλλειψη συστήματος το οποίο να διασφαλίζει, όσον αφορά τους εργαζομένους που δεν έχουν αποδεχθεί την παροχή υπερωριακής εργασίας, την αποτελεσματική τήρηση των κανόνων σχετικά, μεταξύ άλλων, με τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας.

- 53 Βεβαίως, εν προκειμένω, από την ενώπιον του Δικαστηρίου δικογραφία προκύπτει ότι, όπως υποστηρίζουν η Deutsche Bank και η Ισπανική Κυβέρνηση, όταν δεν υπάρχει σύστημα μετρήσεως του χρόνου εργασίας, οι ισπανικοί δικονομικοί κανόνες επιτρέπουν στους εργαζομένους τη χρήση άλλων αποδεικτικών μέσων, όπως, ιδίως, μαρτυρικών καταθέσεων, ηλεκτρονικών μηνυμάτων ή δεδομένων κινητών τηλεφώνων ή ηλεκτρονικών υπολογιστών, προκειμένου να πιθανολογηθεί η προσβολή των ως άνω δικαιωμάτων τους και να αντιστραφεί έτσι το βάρος αποδείξεως.
- 54 Ωστόσο, σε αντίθεση με ένα σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας, τα αποδεικτικά αυτά μέσα δεν καθιστούν δυνατή την αντικειμενική και αξιόπιστη διαπίστωση του αριθμού των ωρών ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας του εργαζομένου.
- 55 Ειδικότερα, υπογραμμίζεται ότι, λαμβανομένης υπόψη της ασθενούς θέσεως του εργαζομένου στη σχέση εργασίας, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι η εμπάρτυρη απόδειξη μπορεί αφ' εαυτής να αποτελέσει πρόσφορο αποδεικτικό μέσο για να διασφαλιστεί ότι γίνονται πράγματι σεβαστά τα επίμαχα δικαιώματα, δεδομένης τη ενδεχόμενης απροθυμίας των εργαζομένων να καταθέσουν εναντίον του εργοδότη τους λόγω του φόβου της εκ μέρους του λήψεως μέτρων ικανών να επηρεάσουν δυσμενώς γι' αυτούς τη σχέση εργασίας.
- 56 Αντιθέτως, ένα σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας των εργαζομένων παρέχει σε αυτούς ένα ιδιαιτέρως αποτελεσματικό μέσο ευχερούς προσβάσεως σε αντικειμενικά και αξιόπιστα δεδομένα σχετικά με τον πραγματικό χρόνο εργασίας τους και, ως εκ τούτου, μπορεί να διευκολύνει τόσο την εκ μέρους τους απόδειξη της τυχόν προσβολής των δικαιωμάτων που τους απονέμουν τα άρθρα 3 και 5, καθώς και το άρθρο 6, στοιχείο β', της οδηγίας 2003/88, τα οποία εξειδικεύουν το θεμελιώδες δικαίωμα που κατοχυρώνει το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, όσο και τον εκ μέρους των αρμόδιων εθνικών αρχών και δικαιοδοτικών οργάνων έλεγχο του αν τα δικαιώματα αυτά έγιναν πράγματι σεβαστά.
- 57 Δεν μπορεί εξάλλου να γίνει δεκτό ότι οι δυσχέρειες που ανακύπτουν λόγω της ανυπαρξίας συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου μπορούν να επιλυθούν μέσω των εξουσιών έρευνας και επιβολής κυρώσεων που παρέχει η εθνική νομοθεσία στις ελεγκτικές υπηρεσίες, όπως η επιθεώρηση εργασίας. Πράγματι, ελλείψει τέτοιου συστήματος, και οι ίδιες οι αρχές αυτές στερούνται αποτελεσματικού μέσου προσβάσεως σε αντικειμενικά και αξιόπιστα δεδομένα σχετικά με τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση, το οποίο θα ήταν αναγκαίο για την άσκηση των ελεγκτικών αρμοδιοτήτων τους και την, κατά περίπτωση, επιβολή κυρώσεων (πρβλ. απόφαση της 30ής Μαΐου 2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, σκέψη 37 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 58 Κατά συνέπεια, ελλείψει συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου, δεν υπάρχει καμία εγγύηση, όπως προκύπτει εξάλλου και από τις παρασχεθείσες από το αιτούν δικαστήριο πληροφορίες που εκτέθηκαν στη σκέψη 26 της παρούσας αποφάσεως, ότι διασφαλίζεται



πλήρως υπέρ των εργαζομένων ο πραγματικός σεβασμός του παρεχόμενου από την οδηγία 2003/88 δικαιώματος σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας εργασίας και σε ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως, δεδομένου ότι ο σεβασμός του δικαιώματος αυτού αφήνεται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

- 59 Μολονότι είναι αληθές ότι η ευθύνη του εργοδότη για τον σεβασμό των δικαιωμάτων που απονέμει η οδηγία 2003/88 δεν μπορεί να είναι απεριόριστη, εντούτοις νομοθεσία κράτους μέλους η οποία, όπως ερμηνεύεται από τη νομολογία των εθνικών δικαστηρίων, δεν επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του χρόνου εργασίας, είναι ικανή να καταστήσει κενά περιεχομένου τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στα άρθρα 3 και 5, καθώς και στο άρθρο 6, στοιχείο β', της οδηγίας αυτής, δεδομένου ότι δεν διασφαλίζει υπέρ των εργαζομένων ότι γίνεται πράγματι σεβαστό το δικαίωμα σε περιορισμό της μέγιστης διάρκειας εργασίας και σε ελάχιστες περιόδους αναπαύσεως, και, άρα, αντιβαίνει προς τον σκοπό της εν λόγω οδηγίας, η οποία χαρακτηρίζει τις ελάχιστες αυτές προδιαγραφές ως απαραίτητες για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 7ης Σεπτεμβρίου 2006, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου, C-484/04, EU:C:2006:526, σκέψεις 43 και 44).
- 60 Κατά συνέπεια, προς διασφάλιση της πρακτικής αποτελεσματικότητας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην οδηγία 2003/88 και του θεμελιώδους δικαιώματος που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, τα κράτη μέλη οφείλουν να επιβάλλουν στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν αντικειμενικό, αξιόπιστο και ευχερώς προσβάσιμο σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.
- 61 Το συμπέρασμα αυτό επιρρωννύεται από τις διατάξεις της οδηγίας 89/391. Όπως προκύπτει από το άρθρο 1, παράγραφοι 2 και 4, της οδηγίας 2003/88 και την αιτιολογική της σκέψη 3, καθώς και από το άρθρο 16, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391, η οδηγία 89/391 εφαρμόζεται πλήρως όσον αφορά τις ελάχιστες περιόδους ημερήσιας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως και τη μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, με την επιφύλαξη περιοριστικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της οδηγίας 2003/88.
- 62 Ως προς το ζήτημα αυτό, η εφαρμογή αντικειμενικού, αξιόπιστου και ευχερώς προσβάσιμου συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου εμπίπτει στην προβλεπόμενη στο άρθρο 4, παράγραφος 1, και στο άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391 γενική υποχρέωση των κρατών μελών και των εργοδοτών να δημιουργούν την απαραίτητη οργάνωση και να παρέχουν τα αναγκαία μέσα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Επιπλέον, ένα τέτοιο σύστημα είναι αναγκαίο προκειμένου οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι οποίοι εκτελούν ειδική αποστολή όσον αφορά την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, να μπορούν να ασκήσουν το προβλεπόμενο στο άρθρο 11, παράγραφος 3, της ως άνω οδηγίας δικαίωμά τους να ζητούν από τον εργοδότη να λάβει τα ενδεδειγμένα μέτρα και να του υποβάλλουν προτάσεις.
- 63 Τούτου δοθέντος, σύμφωνα με τη νομολογία που εκτέθηκε στη σκέψη 41 της παρούσας αποφάσεως, εναπόκειται στα κράτη μέλη, στο πλαίσιο της διακριτικής ευχερείάς τους συναφώς, να ορίσουν, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στα σημεία 85 έως 88 των προτάσεών του, τον συγκεκριμένο τρόπο εφαρμογής ενός τέτοιου συστήματος και ιδίως τη μορφή του, λαμβάνοντας υπόψη, κατά περίπτωση, τις ιδιαιτερότητες κάθε κλάδου δραστηριότητας, ή ακόμη και τα χαρακτηριστικά ορισμένων επιχειρήσεων, όπως το μέγεθός τους, πάντοτε με την επιφύλαξη του άρθρου 17, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88, το οποίο επιτρέπει στα κράτη μέλη, εφόσον τηρούν τις γενικές αρχές για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, να παρεκκλίνουν, μεταξύ άλλων, από τα άρθρα 3 έως 6 της οδηγίας, όταν η διάρκεια του χρόνου εργασίας, λόγω των ιδιαιτεροτήτων της ασκούμενης δραστηριότητας, δεν υπολογίζεται ή/και δεν προκαθορίζεται ή μπορεί να καθορίζεται από τους ίδιους τους εργαζομένους.
- 64 Οι ανωτέρω εκτιμήσεις δεν κλονίζονται από το γεγονός ότι ορισμένες ειδικές διατάξεις του δικαιού της Ένωσης σχετικά με τον τομέα των μεταφορών, όπως, ιδίως, το άρθρο 9, στοιχείο β', της οδηγίας 2002/15/EK 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), και η παράγραφος 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, που συνήφθη από την Ευρωπαϊκή Ένωση Εσωτερικής Ναυσιπλοΐας (European Barge Union – EBU), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Πλοιάρχων (European Skippers Organisation – ESO) και την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (European Transport Workers' Federation – ETF) (ΕΕ 2014, L 367, σ. 86), προβλέπουν ρητώς την υποχρέωση καταγραφής του χρόνου εργασίας των εργαζομένων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους.

- 65 Πράγματι, μολονότι ο νομοθέτης της Ένωσης, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη ειδικής προστασίας, προέβλεψε ρητώς τέτοια υποχρέωση όσον αφορά συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, παρόμοια υποχρέωση, η οποία συνίσταται στην εφαρμογή αντικειμενικού, αξιόπιστου και ευχερώς προσβάσιμου συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας, επιβάλλεται γενικότερα για το σύνολο των εργαζομένων, προκειμένου να διασφαλιστεί η πρακτική αποτελεσματικότητα της οδηγίας 2003/88 και να ληφθεί υπόψη η σημασία του θεμελιώδους δικαιώματος που κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη, η οποία επισημάνθηκε στη σκέψη 30 της παρούσας αποφάσεως.
- 66 Εξάλλου, όσον αφορά τις δαπάνες στις οποίες, όπως τονίζουν η Ισπανική Κυβέρνηση και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, θα μπορούσαν να υποβληθούν οι εργοδότες λόγω της εφαρμογής τέτοιου συστήματος, υπενθυμίζεται ότι, όπως προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 4 της οδηγίας 2003/88, η αποτελεσματική προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις (πρβλ. αποφάσεις της 26ης Ιουνίου 2001, ΒΕCΤU, C-173/99, ΕU:C:2001:356, σκέψη 59, και της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, Jaeger, C-151/02, ΕU:C:2003:437, σκέψεις 66 και 67).
- 67 Κατά τα λοιπά, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 84 των προτάσεών του, ούτε η Deutsche Bank ούτε η Ισπανική Κυβέρνηση υπέδειξαν σαφώς και συγκεκριμένα τα πρακτικά εμπόδια στην εφαρμογή, εκ μέρους των εργοδοτών και με εύλογο κόστος, συστήματος μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.
- 68 Τέλος, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, η υποχρέωση την οποία υπέχουν τα κράτη μέλη από συγκεκριμένη οδηγία προς επίτευξη του προβλεπόμενου από αυτήν αποτελέσματος και το καθήκον τους, βάσει του άρθρου 4, παράγραφος 3, ΣΕΕ, να λάβουν όλα τα γενικά ή ειδικά μέτρα που είναι κατάλληλα να διασφαλίσουν την εκπλήρωση της ως άνω υποχρέωσης επιβάλλονται σε όλες τις αρχές των κρατών μελών, περιλαμβανομένων και των δικαιοδοτικών αρχών, εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων τους (βλ., ιδίως, αποφάσεις της 19ης Απριλίου 2016, DΙ, C-441/14, ΕU:C:2016:278, σκέψη 30, και της 13ης Δεκεμβρίου 2018, Hein, C-385/17, ΕU:C:2018:1018, σκέψη 49).
- 69 Συνεπώς, κατά την εφαρμογή του εθνικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια τα οποία καλούνται να το ερμηνεύσουν οφείλουν να λάβουν υπόψη όλους τους κανόνες του και να εφαρμόσουν τις αναγνωριζόμενες από αυτό μεθόδους ερμηνείας προκειμένου να το ερμηνεύσουν, στο μέτρο του δυνατού, σύμφωνα με το γράμμα και με τον σκοπό της επίμαχης οδηγίας ώστε να επιτευχθεί το αποτέλεσμα που η ίδια ορίζει, και να συμμορφωθούν έτσι με το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ (απόφαση της 19ης Απριλίου 2016, DΙ, C-441/14, ΕU:C:2016:278, σκέψη 31 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 70 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 εσωτερικού δικαίου η οποία δεν συμβιβάζεται με τους σκοπούς της εκάστοτε οδηγίας (αποφάσεις της 19ης Απριλίου 2016, DΙ, C-441/14, ΕU:C:2016:278, σκέψη 33, της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, ΕU:C:2018:257, σκέψη 72, και της 11ης Σεπτεμβρίου 2018, IR, C-68/17, ΕU:C:2018:696, σκέψη 64).

- 71 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, στα υποβληθέντα ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88, σε συνδυασμό με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη και με το άρθρο 4, παράγραφος 1, το άρθρο 11, παράγραφος 3, και το άρθρο 16, παράγραφος 3, της οδηγίας 89/391, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε νομοθεσία κράτους μέλους η οποία, όπως ερμηνεύεται από τη νομολογία των εθνικών δικαστηρίων, δεν επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.

### **Επί των δικαστικών εξόδων**

- 72 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπíπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τμήμα μείζονος συνθέσεως) αποφαινεται:

**Τα άρθρα 3, 5 και 6 της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, σε συνδυασμό με το άρθρο 31, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και με το άρθρο 4, παράγραφος 1, το άρθρο 11, παράγραφος 3, και το άρθρο 16, παράγραφος 3, 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, έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε νομοθεσία κράτους μέλους η οποία, όπως ερμηνεύεται από τη νομολογία των εθνικών δικαστηρίων, δεν επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να εφαρμόζουν σύστημα μετρήσεως του ημερήσιου χρόνου εργασίας κάθε εργαζομένου.**

(υπογραφές)