



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

14 päivänä toukokuuta 2019*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen – Työajan järjestäminen – Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohta – Direktiivi 2003/88/EY – 3 ja 5 artikla – Päivittäinen ja viikoittainen lepoaika – 6 artikla – Viikoittainen enimmäistyöaika – Direktiivi 89/391/ETY – Työntekijöiden turvallisuus ja terveys työssä – Velvollisuus ottaa käyttöön järjestelmä kunkin työntekijän suorittaman päivittäisen työajan mittaamiseksi

Asiassa C-55/18,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Audiencia Nacional (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 19.1.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 29.1.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

vastaaan

Deutsche Bank SAE,

Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadoresin (FES-UGT),

Confederación General del Trabajo (CGT),

Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascosin (ELA) ja

Confederación Intersindical Galegan (CIG),

osallistuu asian käsittelyyn

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, jaostojen puheenjohtajat J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (esittelevä tuomari), T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe ja C. Lycourgos sekä tuomarit J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda ja P. G. Xuereb,

julkisasiamies: G. Pitruzzella,

kirjaaja: L. Carrasco Marco, administratrice,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 12.11.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), edustajanaan A. García López, abogado,
- Deutsche Bank SAE, edustajanaan J. M. Aniés Escudé, abogado,
- Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), edustajinaan J. F. Pinilla Porlan ja B. García Rodríguez, abogados,
- Espanjan hallitus, asiamiehenään S. Jiménez García,
- Tšekin hallitus, asiamiehinään M. Smolek ja J. Vlácil,
- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään Z. Lavery, avustajanaan R. Hill, barrister,
- Euroopan komissio, asiamiehinään N. Ruiz García ja M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 31.1.2019 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 31 artiklan 2 kohdan ja tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL 2003, L 299, s. 9) 3, 5, 6, 16 ja 22 artiklan tulkintaa sekä toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY (EYVL 1989, L 183, s. 1) 4 artiklan 1 kohdan, 11 artiklan 3 kohdan ja 16 artiklan 3 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa valittajana on Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) ja vastapuolena Deutsche Bank SAE ja jossa on kyse siitä, ettei Deutsche Bank SAE:ssä ole käytössä järjestelmää sen palveluksessa olevien työntekijöiden suorittaman päivittäisen työajan kirjaamista varten.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 89/391

- 3 Direktiivin 89/391 4 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työnantajat, työntekijät ja työntekijöiden edustajat ovat niiden oikeussääntöjen alaisia, jotka ovat tarpeellisia tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi.”

- 4 Direktiivin 89/391 6 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työnantajan on velvollisuuksiensa mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöidensä turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi, mukaan lukien työssä esiintyvien vaarojen ehkäisy, tiedottaminen ja kouluttaminen sekä tarvittavien järjestelyjen ja keinojen tarjoaminen.

– –”

- 5 Direktiivin 89/391 11 artiklan 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työntekijöiden edustajilla, joilla on erityisiä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevia tehtäviä on oltava oikeus pyytää työnantajalta asianmukaisia toimenpiteitä ja oikeus tehdä työnantajalle ehdotuksia työntekijöihin kohdistuvien vaarojen vähentämiseksi tai vaarojen aiheuttajien poistamiseksi.”

- 6 Direktiivin 89/391 16 artiklan 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin säännöksiä sovelletaan kokonaisuudessaan kaikilla erityisdirektiiveissä tarkoitetuilla alueilla, sanotun kuitenkaan rajoittamatta erityisdirektiiveissä olevien ankarampien tai erityissäännösten soveltamista.”

Direktiivi 2003/88

- 7 Direktiivin johdanto-osan kolmannessa ja neljännessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(3) [Direktiivin 89/391] säännöksiä sovelletaan täysimääräisesti aloilla, joita tämä direktiivi koskee, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tässä direktiivissä olevien tiukempien ja/tai yksityiskohtaisempien säännösten soveltamista.

(4) Työntekijöiden turvallisuuden, hygienian ja terveyden parantaminen työssä on tavoite, joka ei saisi olla riippuvainen pelkästään taloudellisista seikoista.

- 8 Direktiivin 2003/88 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”_ _

2. Tämä direktiivi koskee:

- a) vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaika; ja
- b) tiettyjä yötyötä, vuorotyötä ja työaikajärjestelyjä koskevia seikkoja.

– –

4. Direktiivin [89/391] säännöksiä sovelletaan täysimääräisesti 2 kohdassa tarkoitettuihin asioihin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta tämän direktiivin tiukempien ja/tai yksityiskohtaisempien säännösten soveltamista.”

- 9 Direktiivin 2003/88 3 artiklassa, jonka otsikko on ”Päivittäinen lepoaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoisen lepoajan jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.”

10 Direktiivin 2003/88 5 artiklassa, jonka otsikko ”Viikoittainen lepoaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä saa jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään kahdenkymmenenneljän tunnin keskeytymättömän lepoajan, johon lisätään 3 artiklassa tarkoitettu yhdentoista tunnin päivittäinen lepoaika.

Jos asialliset, tekniset tai työn järjestämiseen liittyvät olosuhteet niin edellyttävät, voidaan soveltaa kahdenkymmenenneljän tunnin vähimmäislepoaikaa.”

11 Direktiivin 2003/88 6 artiklassa, jonka otsikko on ”Viikoittainen enimmäistyöaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi:

- a) rajoitetaan viikoittainen työaika laeilla, asetuksilla tai hallinnollisilla määräyksillä tai työehtosopimuksilla taikka työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla;
- b) keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään neljäkymmentäkahdeksan tuntia.”

12 Direktiivin 2003/88 16 artiklassa säädetään tarkemmin pisimmistä mahdollisista vertailujaksoista direktiivin 5 ja 6 artiklan soveltamista varten.

13 Direktiivin 2003/88 17 artiklan, jonka otsikko on ”Poikkeukset”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisessa noudatettavat yleiset periaatteet huomioon ottaen jäsenvaltiot voivat poiketa 3–6, 8 ja 16 artiklan säännöksistä, kun kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä ja erityisesti kun on kyse:

- a) johtavassa asemassa olevista tai muista henkilöistä, joilla on itsenäinen päätöksentekovoima;
- b) työskentelystä perheessä; tai
- c) työntekijöistä, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia kirkoissa ja uskonnollisissa yhteisöissä.”

14 Direktiivin 2003/88 19 artikla koskee rajoituksia direktiivissä säädettyihin vertailujaksoista poikkeamisiin.

15 Direktiivin 2003/88 22 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiolla on mahdollisuus olla soveltamatta 6 artiklaa ottaen kuitenkin huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat yleiset periaatteet ja edellyttäen, että se toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan, että:

- a) työnantaja ei vaadi työntekijää työskentelemään yli 48 tuntia seitsemän päivän aikana, laskettuna 16 artiklan b [ala]kohdassa tarkoitettujen vertailujakson keskiarvona, ellei hän ole ensin saanut työntekijän suostumusta tällaiseen työskentelyyn;

--

- c) työnantaja pitää ajan tasalla olevia tiedostoja kaikista tällaista työtä tekevistä työntekijöistä;

d) nämä tiedostot ovat toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä ja ne voivat työntekijöiden turvallisuuteen ja/tai terveyteen liittyvistä syistä kieltää tai rajoittaa mahdollisuuden ylittää viikoittainen enimmäistyöaika;

--”

Espanjan oikeus

16 Työntekijöiden asemasta annetun lain (Estatuto de los Trabajadores), sellaisena kuin se on muutettuna työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki) 34 §:ssä, jonka otsikko on ”Työaika”, säädetään seuraavaa:

”1. Työaika määritellään työehtosopimuksissa tai työsopimuksissa.

Säännöllinen työaika on korkeintaan 40 tuntia viikossa, vuosittaisen tosiasiallisesti suoritettun viikoittaisen työajan keskiarvon mukaan laskettuna.

--

3. Työjakson päättymisen ja seuraavan jakson alkamisen välille on jätävä vähintään 12 tuntia.

Tosiasiallisesti suoritettu säännöllinen työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia päivässä, ellei työehtosopimuksessa tai sen puuttuessa työntekijöiden edustajien välillä ole sovittu muusta päivittäisen työajan jakautumisesta, kuitenkin niin, että joka tapauksessa noudatetaan työpäivien välistä lepoaikaa.

--”

17 Työntekijöiden asemasta annetun lain 35 §:ssä, jonka otsikko on ”Ylityö”, säädetään seuraavaa:

”1. Ylityöksi katsotaan työtunnit, jotka tehdään niin, että edellisessä pykälässä tarkoitettu säännöllinen enimmäistyöaika ylittyy. --

2. Ylityötä voidaan tehdä korkeintaan 80 tuntia vuodessa.

--

4. Ylityön tekeminen on vapaaehtoista, ellei siitä ole sovittu työehtosopimuksessa tai yksittäisessä työsopimuksessa, ja 2 momentissa tarkoitettuja rajoituksia on noudatettava.

5. Ylityötuntien laskemiseksi kunkin työntekijän työaika kirjataan päivittäin ja lasketaan yhteen palkan maksuhetkellä, ja jäljennös tästä yhteenvedosta annetaan työntekijälle tätä vastaavan palkkakuitin yhteydessä.”

18 Poikkeavista työajoista 21.9.1995 annetun kuninkaan asetuksen 1561/1995 (Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo; BOE nro 230, 26.9.1995, s. 28606) kolmannessa lisäsäännöksessä, jonka otsikko on ”Työntekijöiden edustajien toimivalta työaikaa koskevista asioissa”, säädetään seuraavaa:

”Rajoittamatta toimivaltaa, joka työntekijöiden asemasta annetun lain ja tämän kuninkaan asetuksen nojalla kuuluu työntekijöiden edustajille työaikaa koskevista asioista, edustajilla on oikeus --

--

- b) saada työnantajalta kuukausittain tiedot työntekijöiden suorittamista ylityötunneista riippumatta siitä, missä muodossa korvaus niistä suoritetaan, ja tätä tarkoitusta varten jäljennös työntekijöiden asemasta annetun lain 35 §:n 5 momentissa tarkoitetuista yhteenvedoista.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 19 Espanjassa valtakunnalliseen työmarkkinajärjestöön kuuluva työntekijöiden ammattiliitto CCOO nosti 26.7.2017 Audiencia Nacionalissa (valtakunnallinen ylioikeus, Espanja) kollektiivista työriitaa koskevan kanteen Deutsche Bankia vastaan ja vaati kyseistä tuomioistuinta toteamaan, että Deutsche Bank oli työntekijöiden asemasta annetun lain 35 §:n 5 momentin ja kuninkaan asetuksen 1561/1995 kolmannen lisäsäännöksen mukaan velvollinen ottamaan käyttöön henkilöstöönsä kuuluvien työntekijöiden suorittaman päivittäisen työajan rekisteröimiseksi järjestelmän, jonka avulla voidaan selvittää, onko sovittuja työaikoja ja velvollisuutta toimittaa luottamushenkilöille tiedot kuukausittain suoritetuista ylityötunneista noudatettu.
- 20 CCOO:n mukaan tällaisen rekisteröintijärjestelmän käyttöön ottamista koskeva velvollisuus perustuu työntekijöiden asemasta annetun lain 34 ja 35 §:ään, kun niitä tulkitaan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan, direktiivin 2003/88 3, 5, 6 ja 22 artiklan sekä työajan rajoittamista koskevien Washingtonissa 28.11.1919 tehdyn kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 1 (teollisuusyritykset) ja Genevessä 28.6.1930 tehdyn kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen nro 30 (liikkeet ja toimistot) valossa.
- 21 Deutsche Bank väittää sitä vastoin, että Tribunal Supremón (ylin tuomioistuin, Espanja) 23.3.2017 antamassa tuomiossa nro 246/2017 (Rec. 81/2016) ja 20.4.2017 antamassa tuomiossa nro 338/2017 (Rec. 116/2016) on katsottu, ettei Espanjan oikeudessa ole säädetty tällaisesta yleisesti sovellettavasta velvollisuudesta.
- 22 Audiencia Nacional katsoo, että huolimatta lukuisista Deutsche Bankiin sovellettavista työaika koskevista säännöistä, jotka perustuvat joukkoon valtakunnallisia alakohtaisia työehtosopimuksia ja yrityskohtaisia työehtosopimuksia, tämä ei ole ottanut yrityksessään käyttöön minkäänlaista järjestelmää, jolla sen henkilöstöön kuuluvien työntekijöiden suorittama työaika rekisteröitäisiin ja jonka avulla voitaisiin valvoa sovitun työajan noudattamista ja laskea mahdollisesti tehdyt ylityötunnit. Se mainitsee erikseen siitä, että Deutsche Bank käyttää tietoteknistä sovellusta (absences calendar), jolla voidaan rekisteröidä vain lomien ja muiden vapaiden kaltaiset koko päivän kestäneet poissaolot mutta ei sitä vastoin mitata kunkin työntekijän suorittamaa työaika ja toteutuneiden ylityötuntien määrää.
- 23 Audiencia Nacional huomauttaa lisäksi, ettei Deutsche Bank ole noudattanut Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarran (Madridin ja Navarran (Espanja) maakuntien työsuojeluviranomainen, jäljempänä työsuojeluviranomainen) vaatimusta suoritetun päivittäisen työajan mittaamiseen tarkoitettun rekisteröintijärjestelmän käyttöön ottamisesta, minkä johdosta mainittu viranomainen oli antanut sille huomautuksen, johon oli liitetty esitys seuraamuksen määräämisestä. Seuraamusesityksestä kuitenkin luovuttiin edellä 21 kohdassa mainitun Tribunal Supremón 23.3.2017 antaman tuomion johdosta.
- 24 Audiencia Nacional toteaa lisäksi, että Tribunal Supremón oikeuskäytännön, johon on edellä 18 kohdassa viitattu, mukaan työntekijöiden asemasta annetun lain 35 §:n 5 momentti velvoittaa, ellei toisin ole työehtosopimuksin sovittu, sellaisen rekisterin pitämiseen, johon kirjataan työntekijöiden tekemät ylityötunnit, ja ilmoittamaan kunkin kuukauden lopussa suoritettujen ylityötuntien lukumäärän työntekijöille ja näiden edustajille.

- 25 Audiencia Nacionalin mukaan tämä oikeuskäytäntö perustuu seuraaviin näkökohtiin. Ensinnäkin rekisterin pitämisvelvollisuudesta säädetään työntekijöiden asemasta annetun lain 35 §:ssä, jossa on kyse ylityötunneista, eikä sen 34 §:ssä, jossa on kyse säännöllisestä työajasta, joka on määritelty työajaksi, joka ei ylitä enimmäistyöaikaa. Toiseksi aina kun Espanjan lainsäätäjällä on halunnut velvoittaa suoritettua työajan rekisteröimiseen, se on nimenomaisesti säättänyt siitä, kuten osa-aikaisten, liikkuvassa työssä olevien kauppamerenkulun tai rautateiden työntekijöiden osalta. Kolmanneksi Audiencia Nacional esittää, että direktiivin 2003/88 22 artikla velvoittaa Espanjan lainsäädännön tavoin rekisteröimään suoritettua työajan erityistapauksissa, ei pitämään rekisteriä säännöllisestä työajasta. Neljänneksi kunkin työntekijän suorittaman työajan rekisteröinnin toteuttaminen edellyttäisi henkilötietojen käsittelyä, johon liittyy vaara siitä, että työnantaja puuttuu perusteettomasti työntekijöiden yksityiselämään. Viidenneksi tällaisen rekisterin pitämättä jättämistä ei ole katsottu selväksi ja ilmeiseksi lainvastaisuudeksi niissä kansallisissa säännöksissä, jotka koskevat työoikeuden säännösten rikkomista ja siitä määrättäviä seuraamuksia. Kuudenneksi Audiencia Nacional toteaa, että Tribunal Supremon oikeuskäytännöllä ei loukata työntekijöiden oikeuksia, sillä vaikka 7.1.2000 annetun siviiliprosessilain (Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000; BOE nro 7, 8.1.2000, s. 575) 217 §:n 6 momentti ei annakaan mahdollisuutta tukeutua olettamaan ylityön tekemisestä silloin, kun säännöllistä työaikaa ei ole rekisteröity, säännös on kuitenkin epäsuotuisa sellaisen työnantajan kannalta, joka ei ole tällaista rekisteröintiä tehnyt, jos työntekijä osoittaa muilla keinoin tehneensä kyseiset ylityötunnit.
- 26 Audiencia Nacional ei ole varma siitä, onko tulkinta, jonka Tribunal Supremo on omaksunut työntekijöiden asemasta annetun lain 35 §:n 5 momentista, unionin oikeuden mukainen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa aluksi, että Espanjassa vuonna 2016 tehdyn työvoimatutkimuksen mukaan 53,7 prosenttia ylityötunneista jäi rekisteröimättä. Lisäksi Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Socialen (työvoima- ja sosiaaliturvaministeriön työllisyyskysymyksistä vastaava pääosasto) 31.7.2014 ja 1.3.2016 tekemistä selvityksistä käy ilmi, että jotta suoritettujen ylityötuntien määrä voitaisiin selvittää, olisi tarpeen tietää täsmällisesti säännöllisen työajan puitteissa suoritettujen työtuntien määrä. Tämä selittää sen, minkä vuoksi työsuojeluviranomainen pyysi Deutsche Bankia ottamaan käyttöön järjestelmän kunkin työntekijän suorittaman työajan rekisteröimiseksi, koska tällainen järjestelmä on ainoa keino, jonka avulla voidaan selvittää enimmäistyöajan mahdolliset ylittämiset vertailujaksolla. Tribunal Supremon tulkinta Espanjan oikeudesta vie yhtäältä työntekijöiltä olennaisen todistuskeinon sen osoittamiseksi, että heidän työaikansa on ylittänyt enimmäistyöajan, ja toisaalta heidän edustajiltaan tarvittavat välineet sen selvittämiseksi, onko näihin kysymyksiin sovellettavia säännöksiä noudatettu, minkä vuoksi työajan ja lepoaikojen noudattamisen valvonta jää riippumaan työnantajan hyvästä tahdosta.
- 27 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Espanjan lainsäädännöllä ei tällaisessa tilanteessa kyetä takaamaan sitä, että direktiivissä 2003/88 säädettyjä velvoitteita tosiasiallisesti noudatetaan vähimmäislepoaikojen ja viikoittaisen enimmäistyöajan osalta samoin kuin työntekijöiden edustajien oikeuksien osalta niitä velvoitteita, jotka perustuvat direktiiviin 89/391.
- 28 Audiencia Nacional on näin ollen päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Voidaanko Espanjan kuningaskunnan katsoa toteuttaneen työntekijöiden asemasta annetun lain 34 ja 35 §:llä, sellaisina kuin niitä on tulkittu [kansallisessa] oikeuskäytännössä, tarvittavat toimenpiteet – – direktiivin [2003/88] 3, 5 ja 6 artiklassa säädettyjen, työaikaa sekä viikoittaista ja vuorokautista lepoaikaa koskevien rajoitusten tehokkuuden takaamiseksi niiden kokoaikaisten työntekijöiden osalta, jotka eivät ole yksittäisellä tai kollektiivisella sopimuksella nimenomaisesti sitoutuneet tekemään ylityötä ja jotka eivät ole liikkuvia työntekijöitä eivätkä kauppamerenkulun työntekijöitä tai rautatietyöntekijöitä?

- 2) Onko [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohtaa sekä – – direktiivin [2003/88] 3, 5, 6, 16 ja 22 artiklaa, luettuina yhdessä – – direktiivin 89/391 4 artiklan 1 kohdan, 11 artiklan 3 kohdan ja 16 artiklan 3 kohdan kanssa, tulkittava siten, että ne ovat esteenä työntekijöiden asemasta annetun lain 34 ja 35 §:n kaltaisille kansallisen oikeuden säännöksille, joiden perusteella työnantaja ei voida vakiintuneesta [kansallisesta] oikeuskäytännöstä ilmenevän tulkinnan mukaan velvoittaa ottamaan käyttöön tosiasiallisesti suoritetun päivittäisen työajan kirjausjärjestelmää niiden kokoaikaisten työntekijöiden osalta, jotka eivät ole yksittäisellä tai kollektiivisella sopimuksella nimenomaisesti sitoutuneet tekemään ylitöitä ja jotka eivät ole liikkuvia työntekijöitä eivätkä kauppamerenkulun työntekijöitä tai rautatietyöntekijöitä?
- 3) Onko [perusoikeuskirjan] 31 artiklan 2 kohdassa sekä – – direktiivin [2003/88] 3, 5, 6, 16 ja 22 artiklassa, luettuina yhdessä – – direktiivin [89/391] 4 artiklan 1 kohdan, 11 artiklan 3 kohdan ja 16 artiklan 3 kohdan kanssa, jäsenvaltioille asetettu velvollisuus, joka koskee yleisesti kaikkien työntekijöiden työajan rajoittamista, katsottava täytetyksi tavallisten työntekijöiden osalta työntekijöiden asemasta annetun lain 34 ja 35 §:ään sisältyvien säännösten kaltaisilla kansallisen oikeuden säännöksillä, kun vakiintuneesta [kansallisesta] oikeuskäytännöstä ilmi käyvän tulkinnan mukaan niiden perusteella ei voida velvoittaa työnantaja ottamaan käyttöön tosiasiallisesti suoritetun päivittäisen työajan kirjausjärjestelmää niiden kokoaikaisten työntekijöiden osalta, jotka eivät ole yksittäisellä tai kollektiivisella sopimuksella nimenomaisesti sitoutuneet tekemään ylitöitä, toisin kuin liikkuvat työntekijät, kauppamerenkulun työntekijät tai rautatietyöntekijät?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

- 29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa kysymyksillään, jotka on syytä tutkia yhdessä, asiallisesti vastauksen siihen, onko direktiivin 2003/88 3, 5, 6, 16 ja 22 artiklaa, luettuina yhdessä direktiivin 89/391 4 artiklan 1 kohdan, 11 artiklan 3 kohdan ja 16 artiklan 3 kohdan ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan kanssa, tulkittava siten, että ne ovat esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, joka ei siitä kansallisessa oikeuskäytännössä omaksutun tulkinnan mukaan velvoita työnantajia ottamaan käyttöön järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän suorittaman päivittäisen työajan pituus voidaan mitata.
- 30 Aluksi on todettava, että jokaisen työntekijän oikeus enimmäistyöajan rajoitukseen ja päivittäisiin ja viikoittaisiin lepoaikoihin on erittäin tärkeä unionin työ- ja sosiaalioikeuden periaate, minkä lisäksi se on nimenomaisesti vahvistettu perusoikeuskirjan, jolle SEU 6 artiklan 1 kohdassa tunnustetaan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksille, 31 artiklan 2 kohdassa (ks. vastaavasti tuomio 5.10.2004, Pfeiffer ym., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 100 kohta ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 20 kohta).
- 31 Direktiivin 2003/88 säännöksissä ja erityisesti sen 3, 5 ja 6 artiklassa säädetään tarkemmin tästä perusoikeudesta, minkä vuoksi niitä on tulkittava sen valossa (ks. vastaavasti tuomio 11.9.2014, A, C-112/13, EU:C:2014:2195, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 85 kohta).
- 32 Tämän perusoikeuden kunnioittamisen takaamiseksi direktiivin 2003/88 säännöksiä ei siis voida tulkita suppeasti työntekijällä tämän direktiivin perusteella olevien oikeuksien kustannuksella (ks. analogisesti tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 33 Esitettyihin kysymyksiin vastaaminen edellyttää siis direktiivin 2003/88 sellaista tulkintaa, jossa otetaan huomioon, kuinka tärkeä on työntekijän perusoikeus enimmäistyöajan rajoittamiseen ja viikoittaisiin lepoaikoihin.

- 34 Tähän on heti lisättävä, että toisessa ja kolmannessa kysymyksessä pyydetään tarkastelemaan muun muassa direktiivin 2003/88 22 artiklaa, jonka 1 kohdassa säädetään, että silloin kun jäsenvaltiot käyttävät mahdollisuuttaan olla soveltamatta viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevaa direktiivin 6 artiklaa, niiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen muun muassa, että työntajaja pitää ajan tasalla olevia tiedostoja kaikista tällaista asianomaisista työntekijöistä ja että nämä tiedostot ovat toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä.
- 35 Mutta kuten unionin tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa esitetyistä lausumista kävi ilmi, Espanjan kuningaskunta ei ole käyttänyt tätä mahdollisuutta. Näin ollen direktiivin 2003/88 22 artiklaa ei voida soveltaa pääasiassa, eikä sitä näin ole tässä tapauksessa myöskään tulkittava.
- 36 Tämän tarkennuksen jälkeen on todettava, että direktiivin 2003/88 tarkoituksena on vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja lähentämällä erityisesti työajan kestoja koskevia kansallisia säännöksiä (ks. mm. tuomio 26.6.2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, 37 kohta; tuomio 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, 23 kohta ja tuomio 20.11.2018, Sindicatul Familia Constanța ym., C-147/17, EU:C:2018:926, 39 kohta).
- 37 Tämän unionin tasolla tapahtuvan työajan järjestämistä koskevan lainsäädännön yhdenmukaistamisen tarkoituksena on taata työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempi suojelu takaamalla työntekijöille – muun muassa vuorokautiset ja viikoittaiset – vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot ja säätämällä keskimääräiselle viikoittaiselle työajalle ylärajan (ks. mm. tuomio 5.10.2004, Pfeiffer ym., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 76 kohta; tuomio 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, 43 kohta ja 10.9.2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, 23 kohta).
- 38 Jäsenvaltiot ovat näin direktiivin 2003/88 3 ja 5 artiklan säännösten mukaan velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, joilla taataan jokaiselle työntekijälle vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika jokaista 24 tunnin jaksoa kohden ja jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden vähintään 24 tunnin keskeytymätön lepojako, johon yhdistetään 3 artiklassa tarkoitettu 11 tunnin vuorokautinen lepojako (tuomio 7.9.2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-484/04, EU:C:2006:526, 37 kohta).
- 39 Lisäksi direktiivin 2003/88 6 artiklan b alakohta velvoittaa jäsenvaltiot säätämään keskimääräiseksi viikoittaiseksi työajaksi enintään 48 tuntia eli vahvistamaan enimmäismäärän, jonka osalta on nimenomaisesti todettu, että siihen luetaan ylityötunnit, ja josta ei muissa kuin 22 artiklan 1 kohdassa tarkoitettussa tapauksessa – josta nyt ei ole kyse – voida missään tilanteessa poiketa edes asianomaisen työntekijän suostumuksella (ks. vastaavasti tuomio 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 40 Taatakseen direktiivin 2003/88 täyden tehokkuuden, on siis tärkeää, että jäsenvaltiot takaavat näiden vähimmäislepoajojen noudattamisen ja estävät viikoittaisen enimmäistyöajan ylittymisen (tuomio 14.10.2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 41 On totta, ettei direktiivin 2003/88 3 ja 5 artiklassa eikä 6 artiklan b alakohdassa vahvisteta niitä konkreettisia tapoja, joilla jäsenvaltioiden on turvattava niissä säädettyjen oikeuksien toteuttaminen. Jäsenvaltioille uskotaan näiden säännösten sanamuodon mukaan tällaisten yksityiskohtaisten soveltamissääntöjen vahvistaminen velvoittamalla ne toteuttamaan tätä varten ”tarvittavat toimenpiteet” (ks. vastaavasti tuomio 26.6.2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, 55 kohta).
- 42 Vaikka jäsenvaltioilla on siis tässä yhteydessä harkintavaltaa, niiden on kuitenkin – kun otetaan huomioon direktiivin 2003/88 varsinainen päämäärä eli se, että työntekijöiden elin- ja työoloja suojellaan tehokkaasti ja että heidän turvallisuuttaan ja terveyttään suojellaan paremmin – huolehdittava siitä, että näiden oikeuksien tehokas vaikutus taataan täysimääräisesti turvaamalla

työntekijöille tosiasiallisesti direktiivissä säädetyt päivittäiset ja viikoittaiset vähimmäislepoajat ja keskimääräistä viikkotyöaika koskeva yläraja (ks. vastaavasti tuomio 1.12.2005, Dellas ym., C-14/04, EU:C:2005:728, 53 kohta; tuomio 7.9.2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-484/04, EU:C:2006:526, 39 ja 40 kohta ja tuomio 14.10.2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, 64 kohta).

- 43 Tästä seuraa, että ne yksityiskohtaiset säännöt, jotka jäsenvaltiot määrittelevät noudattaakseen direktiivissä 2003/88 asetettuja vaatimuksia, eivät voi olla sellaisia, että niillä tehtäisiin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja direktiivin 3 ja 5 kohdassa vahvistetut oikeudet aineellisesti sisällöttömiksi (ks. vastaavasti tuomio 7.9.2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-484/04, EU:C:2006:526, 44 kohta).
- 44 Tämän osalta on muistettava, että työntekijä on työsuhteen heikompi osapuoli, minkä vuoksi on tarpeen estää se, että työnantajalla on mahdollisuus rajoittaa hänen oikeuksiaan (tuomio 5.10.2004, Pfeiffer ym., C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 82 kohta; tuomio 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, 80 kohta ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 41 kohta).
- 45 Vastaavasti on vielä todettava, että tämän heikomman aseman vuoksi työntekijä voidaan saada luopumaan vetoamasta nimenomaisesti oikeuksiinsa suhteessa työnantajaansa muun muassa silloin, kun oikeuksien vaatiminen voi johtaa siihen, että työnantaja ryhtyy työntekijää kohtaan sellaisiin toimenpiteisiin, että työsuhde kärsii niistä työntekijän vahingoksi (ks. vastaavasti tuomio 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, 81 kohta ja tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, 41 kohta).
- 46 Näiden yleisten näkökohtien valossa on siis tutkittava, onko sellaisen järjestelmän käyttöönotto tarpeen – ja jos on, missä määrin, – jolla voidaan mitata kunkin työntekijän suorittaman päivittäisen työajan pituus, sen turvaamiseksi, että viikoittaista enimmäistyöaika ja päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja tosiasiallisesti noudatetaan.
- 47 Kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 57 ja 58 kohdassa todennut, ilman tällaista järjestelmää ei voida objektiivisesti ja luotettavasti todeta työntekijän suorittamien työtuntien määrää eikä sitä, miten ne jakautuvat ajallisesti, eikä myöskään säännöllisen työajan ylittävien, ylityönä tehtyjen työtuntien määrää.
- 48 Työntekijöiden on tällaisessa tilanteessa erittäin vaikea ja käytännössä jopa mahdoton saada perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja direktiivissä 2003/88 vahvistetut oikeutensa toteutetuksi niin, että direktiivissä säädetyt viikoittaista enimmäistyöaika sekä päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja tosiasiallisesti noudatetaan.
- 49 Päivittäin ja viikoittain suoritettujen työtuntien määrittäminen objektiivisesti ja luotettavasti on olennaista yhtäältä sen selvittämiseksi, onko direktiivin 2003/88 6 artiklassa määriteltyä viikoittaista enimmäistyöaika, johon tämän säännöksen mukaan luetaan ylityö, noudatettu sen 16 artiklan b alakohdassa tai 19 artiklassa tarkoitetun vertailujakson aikana, ja toisaalta sen selvittämiseksi, onko direktiivin 3 ja 5 artiklassa määriteltyjä päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja noudatettu kullakin 24 tunnin mittaisella jaksolla päivittäisen lepoajan osalta tai direktiivin 16 artiklan a alakohdassa tarkoitetun vertailujakson aikana viikoittaisen lepoajan osalta.
- 50 Kun otetaan huomioon – kuten edellä 40 ja 41 kohdassa lainatussa oikeuskäytännössä on todettu – että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet taatakseen vähimmäislepoajojen noudattamisen ja estääkseen viikoittaisen enimmäistyöajan ylittämisen direktiivin 2003/88 tehokkaan vaikutuksen turvaamiseksi, kansallisella lainsäädännöllä, jossa ei säädetä velvollisuudesta käyttää välinettä, jonka avulla päivittäin ja viikoittain suoritettujen työtuntien voidaan objektiivisesti ja luotettavasti selvittää edellä 42 kohdassa lainatun oikeuskäytännön mukaisesti, ei kyetä takaamaan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa ja tässä direktiivissä vahvistettujen oikeuksien tehokasta vaikutusta, koska se vie

niin työnantajilta kuin työntekijöiltäkin mahdollisuuden tarkistaa, onko näitä oikeuksia noudatettu, ja on näin omiaan vaarantamaan direktiiville asetetun, työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parempaan suojeluun tähtäävän päämäärän.

- 51 Merkitystä ei tämän osalta ole sillä, onko Espanjan lainsäädännössä vahvistettu viikoittainen enimmäistyöaika työntekijän kannalta edullisempi, kuten Espanjan hallitus on esittänyt, kuin se, josta säädetään direktiivin 2003/88 6 artiklan b alakohdassa. On näet kuitenkin niin, että kuten Espanjan hallitus on itsekin todennut, näistä kysymyksistä annetuilla kansallisilla säännöksillä on saatettu osaksi kansallista oikeutta direktiivi, jonka noudattamisesta jäsenvaltioiden on huolehdittava säätämällä tämän edellyttämistä yksityiskohtaisista soveltamissäännöistä. Sitä paitsi ilman järjestelmää, jonka avulla päivittäin suoritettu työaika voidaan mitata, työntekijän on yhtä lailla vaikea ja käytännössä jopa mahdoton varmistua siitä, että viikoittaista enimmäistyöaikaa on tosiasiallisesti noudatettu, olipa sen pituus mikä hyvänsä.
- 52 Tätä ei millään tavoin helpota se, että työnantaja on Espanjassa työntekijöiden asemasta annetun lain 35 §:n nojalla velvollinen ottamaan käyttöön järjestelmän, jolla rekisteröidään niiden työntekijöiden tekemät ylityötunnit, jotka ovat antaneet tähän suostumuksensa. Työtuntien katsominen ylityöksi edellyttää näet sitä, että kunkin työntekijän suorittama työaika on tiedossa eli että se on ensin mitattu. Velvollisuus rekisteröidä pelkästään ylityönä tehdyt tunnit ei ole työntekijöiden kannalta keino, jolla voidaan tehokkaasti taata se, ettei direktiivissä 2003/88 säädettyä viikoittaista enimmäistyöaikaa, johon luetaan ylityö, ylitetä, sekä se, että direktiivissä säädettyjä päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja noudatetaan kaikissa olosuhteissa. Joka tapauksessa on niin, ettei tällä velvollisuudella kyetä poistamaan siitä aiheutuvia puutteita, ettei niitä työntekijöitä varten, jotka eivät ole suostuneet tekemään ylityötä, ole olemassa järjestelmää, jolla voitaisiin taata muun muassa viikoittaista enimmäistyöaikaa koskevien sääntöjen tosiasiallinen noudattaminen.
- 53 Unionin tuomioistuimelle käsiteltävässä asiassa toimitetusta aineistosta käy kyllä ilmi – kuten Deutsche Bank ja Espanjan hallitus ovat esittäneet – että silloin kun ei ole järjestelmää, jonka avulla suoritettu työaika voidaan mitata, työntekijä voi Espanjan prosessioikeudellisten sääntöjen mukaan turvautua muihin todistuskeinoihin, kuten todistajanlausuntoihin, sähköpostiviesteihin tai matkapuhelinten tai tietokoneiden tutkintaan esittääkseen aiheutuneita näiden oikeuksien loukkaamisesta ja kääntääkseen näin todistustaakan.
- 54 Tällaisilla todistuskeinoilla ei kuitenkaan – toisin kuin järjestelmällä, jolla mitataan päivittäin suoritettun työajan pituus – voida objektiivisesti ja luotettavasti osoittaa työntekijän päivittäin ja viikoittain suorittamien työtuntien määrää.
- 55 Erityisesti on korostettava sitä, että kun otetaan huomioon työntekijän heikko asema työsuhteen osapuolena, todistajan käyttämistä ei yksin voida pitää tehokkaana todistuskeinona, jolla voitaisiin taata kyseessä olevien oikeuksien tosiasiallinen noudattaminen, sillä työntekijät voivat olla vastahakoisia todistamaan työnantajaansa vastaan pelosta, että tämä ryhtyy toimenpiteisiin, jotka saattavat vaikuttaa työsuhteeseen työntekijöiden kannalta kielteisellä tavalla.
- 56 Sitä vastoin järjestelmä, jonka avulla työntekijöiden päivittäin suorittaman työajan pituus voidaan mitata, tarjoaa työntekijöille erityisen tehokkaan keinon saada helposti objektiiviset ja luotettavat tiedot tosiasiallisesti suorittamansa työajan pituudesta ja on näin omiaan helpottamaan sekä todisteiden esittämistä direktiivin 2003/88 3 ja 5 artiklan sekä 6 artiklan b alakohdan – joissa säädetään tarkemmin perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa taatusta perusoikeudesta – heille tarjoamien oikeuksien loukkaamisesta että valvontaa, joka kansallisten viranomaisten ja toimivaltaisten tuomioistuinten on suoritettava näiden oikeuksien tosiasiallisen kunnioittamisen osalta.
- 57 Ei myöskään voida katsoa, että tällaisen kunkin työntekijän päivittäin suorittaman työajan mittaamiseen tarkoitettun järjestelmän puuttumisesta aiheutuvat vaikeudet voitaisiin poistaa kansallisessa lainsäädännössä työsuojeluviranomaisen kaltaisille valvontaelimille annettujen tutkinta- ja

sanktiointivaltuuksien avulla. Kun tällaista järjestelmää ei ole, puuttuu näet näiltä viranomaisiltakin tehokas keino saada objektiiviset ja luotettavat tiedot työntekijöiden kussakin yrityksessä suorittaman työajan pituudesta, ja tällainen keino olisi tarpeen niille annetun valvontatehtävän suorittamiseksi ja tarvittaessa seuraamuksen määräämiseksi (ks. vastaavasti tuomio 30.5.2013, Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 58 Tästä seuraa, että ellei ole järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän suorittama päivittäinen työaika voidaan mitata, mikään ei takaa – kuten edellä 26 kohdassa mainituista ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ilmoittamista tiedoista käy ilmi – että direktiivissä 2003/88 vahvistetun, enimmäistyöajan rajaamista ja vähimmäislepoaikoja koskevan oikeuden tosiasiallinen noudattaminen turvataan täysimääräisesti työntekijöille, koska tämä jätetään työnantajan harkinnan varaan.
- 59 Vaikka työnantajan vastuu direktiivissä 2003/88 vahvistettujen oikeuksien noudattamisen osalta ei voi olla rajaton, jäsenvaltion lainsäädäntö, joka ei siitä kansallisessa oikeudessa omaksutun tulkinnan mukaan velvoita työnantajaa mittaamaan suoritetun työajan pituutta, on omiaan tekemään direktiivin 3 ja 5 artiklassa sekä 6 artiklan b alakohdassa vahvistetut oikeudet aineellisesti sisällöttömiksi, koska sillä ei kyetä takaamaan työntekijöille sitä, että oikeutta enimmäistyöajan rajaamiseen ja vähimmäislepoaikoihin tosiasiallisesti noudatetaan, eikä se siis ole niiden päämäärien mukainen, joihin pyritään tällä direktiivillä, jossa näitä vähimmäisvaatimuksia pidetään työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun kannalta välttämättöminä (ks. analogisesti tuomio 7.9.2006, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, C-484/04, EU:C:2006:526, 43 ja 44 kohta).
- 60 Direktiivissä 2003/88 säädettyjen oikeuksien ja perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetun perusoikeuden tehokkaan vaikutuksen turvaamiseksi jäsenvaltioiden on siis veloitettava työnantajat ottamaan käyttöön objektiivinen ja luotettava järjestelmä, johon on pääsy ja jonka avulla kunkin työntekijän päivittäin suorittama työaika voidaan mitata.
- 61 Tätä päätelmää tukevat direktiivin 89/391 säännökset. Kuten direktiivin 2003/88 1 artiklan 2 ja 4 kohdasta ja sen johdanto-osan kolmannelta perustelukappaleelta sekä direktiivin 89/391 16 artiklan 3 kohdasta käy ilmi, viimeksi mainittua direktiiviä sovelletaan täysimääräisesti päivittäisiä ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja sekä viikoittaista enimmäistyöaika koskevissa kysymyksissä, tämän kuitenkin rajoittamatta direktiivissä 2003/88 olevien tiukempien ja/tai yksityiskohtaisempien säännösten soveltamista.
- 62 Sellaisen puolueettoman ja luotettavan järjestelmän, johon on pääsy ja jonka avulla voidaan mitata kunkin työntekijän päivittäin suorittaman työajan pituus, käyttöön ottaminen kuuluu direktiivin 89/391 4 artiklan 1 kohdassa ja 6 artiklan 1 kohdassa jäsenvaltioihin ja työnantajiin kohdistetun sen yleisen velvollisuuden alaan, jonka mukaan niiden on otettava käyttöön tarvittavat järjestelyt ja keinot työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi. Tällaista järjestelmää tarvitaan myös siihen, että työntekijöiden edustajat, joilla on erityinen tehtävä juuri työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvissä kysymyksissä, voivat käyttää direktiivin 89/391 11 artiklan 3 kohdassa säädettyä oikeuttaan vaatia työnantajalta aiheellisia toimenpiteitä ja tehdä työnantajalle ehdotuksia.
- 63 Edellä 41 kohdassa lainatun oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltioiden on kuitenkin tässä yhteydessä niillä olevaa harkintavaltaa käyttäessään määriteltävä, kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 85–88 kohdassa todennut, tällaisen järjestelmän toteuttamisen konkreettiset yksityiskohdat, erityisesti se, missä muodossa se on järjestettävä, ja otettava tilanteen niin vaatiessa huomioon kunkin kyseessä olevan toimialan tai jopa tiettyjen yritysten ominaispiirteet, kuten niiden koko, tämän vaikuttamatta direktiivin 2003/88 17 artiklan 1 kohtaan, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisessa noudatettavat yleiset periaatteet huomioon ottaen poiketa esimerkiksi direktiivin 3–6 artiklasta, silloin kun työajan pituutta ei kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä.

- 64 Edellä esitettyjä toteamuksia vastaan ei voida tehokkaasti vedota siihen, että tietyissä kuljetusalaa koskevissa unionin erityissäännöksissä, kuten esimerkiksi maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä 11.3.2002 annetun neuvoston direktiivin 2002/15/EY (EYVL 2002, L 80, s. 35) 9 artiklan b alakohdassa ja tiettyjen työajan järjestämistä koskevien seikkojen sääntelystä sisävesiliikenteessä Euroopan sisävesiliikenneliiton (EBU), Euroopan laivurijärjestön (ESO) ja Euroopan kuljetustyöntekijöiden liiton (ETF) välillä tehdyn eurooppalaisen sopimuksen täytäntöönpanosta 19.12.2014 annetun neuvoston direktiivin 2014/112/EU (EUVL 2014, L 367, s. 86) liitteessä olevassa 12 lausekkeessa säädetään nimenomaisesti velvollisuudesta pitää kirjaa näiden säännösten soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden työajasta.
- 65 Näin on siksi, että vaikka erityinen suojelun tarve on saanut unionin lainsäätäjän säätämään nimenomaisesti tällaisesta velvollisuudesta tiettyjen työntekijäryhmien osalta, samankaltainen velvollisuus ottaa käyttöön objektiivinen ja luotettava järjestelmä, johon on pääsy ja jonka avulla voidaan mitata päivittäin suoritettun työajan pituus, sitoo yleisemmällä tasolla kaikkien työntekijöiden osalta, jotta kyettäisiin turvaamaan direktiivin 2003/88 tehokas vaikutus ja ottamaan huomioon perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdassa vahvistetun perusoikeuden merkitys, johon edellä 30 kohdassa viitattiin.
- 66 Tällaisen järjestelmän käyttöönottamisesta työnantajille mahdollisesti aiheutuvien kulujen osalta – joita Espanjan hallitus ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ovat erityisesti korostaneet – on muistettava, että kuten direktiivin 2003/88 johdanto-osan neljännestä perustelukappaleesta käy ilmi, työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden tehokas suojelu on tavoite, joka ei voi olla riippuvainen puhtaasti taloudellisista näkökohdista (ks. vastaavasti tuomio 26.6.2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, 59 kohta ja tuomio 9.9.2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, 66 ja 67 kohta).
- 67 Deutsche Bank ja Espanjan hallitus eivät ole kumpikaan – kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 84 kohdassa todennut – yksityiskohtaisesti ja konkreettisesti yksilöineet niitä käytännön ongelmia, jotka voisivat estää työnantajia ottamasta kohtuullisin kustannuksin käyttöön järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän päivittäin suorittama työaika voidaan mitata.
- 68 Lopuksi on muistettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivistä jäsenvaltioille seuraava velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tulos sekä niiden SEU 4 artiklan 3 kohtaan perustuva velvoite toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitovat kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistuimia niiden toimivallan rajoissa (ks. mm. tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 30 kohta ja tuomio 13.12.2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, 49 kohta).
- 69 Tästä seuraa, että kun kansalliset tuomioistuimet soveltavat kansallista oikeutta, jonka tulkintaa niiltä on pyydetty, niiden on otettava huomioon kaikki kyseisen oikeuden säännöt ja sovellettava siinä hyväksytyjä tulkintamenetelmiä voidakseen tulkita sitä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta direktiivissä tarkoitettu tulos saavutettaisiin ja SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa noudatettaisiin (tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 70 Vaatimus unionin oikeuden mukaisesta tulkinnasta sisältää kansallisten tuomioistuinten velvollisuuden tarvittaessa muuttaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä, jos tämä perustuu sellaiseen kansallisen oikeuden tulkintaan, joka ei sovi yhteen direktiivin tavoitteiden kanssa (tuomio 19.4.2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, 33 kohta; tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 72 kohta ja tuomio 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, 64 kohta).
- 71 Esitettyihin kysymyksiin on edellä todettu huomioon ottaen vastattava, että direktiivin 2003/88 3, 5 ja 6 artiklaa, luettuina perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan sekä direktiivin 89/391 4 artiklan 1 kohdan, 11 artiklan 3 kohdan ja 16 artiklan 3 kohdan valossa, on tulkittava siten,

että ne ovat esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, joka ei siitä kansallisessa oikeuskäytännössä omaksutun tulkinnan mukaan velvoita työnantajia ottamaan käyttöön järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän suorittaman päivittäisen työajan pituus voidaan mitata.

Oikeudenkäyntikulut

- 72 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 3, 5 ja 6 artiklaa, luettuina Euroopan perusoikeuskirjan 31 artiklan 2 kohdan sekä toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY 4 artiklan 1 kohdan, 11 artiklan 3 kohdan ja 16 artiklan 3 kohdan valossa, on tulkittava siten, että ne ovat esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, joka ei siitä kansallisessa oikeuskäytännössä omaksutun tulkinnan mukaan velvoita työnantajia ottamaan käyttöön järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän suorittaman päivittäisen työajan pituus voidaan mitata.

Allekirjoitukset