



## Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA  
GIOVANNIJA PITRUZZELLE  
od 31. siječnja 2019.<sup>1</sup>

**Predmet C-55/18**

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)  
protiv  
Deutsche Bank SAE  
uz sudjelovanje:  
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)**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputila Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita zdravlja i sigurnosti radnika – Organizacija radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ – Dnevni odmor – Tjedni odmor – Najdulje trajanje radnog tjedna – Članak 31. stavak 2. Povelje o temeljnim pravima – Direktiva 89/391/EEZ – Sigurnost i zdravlje radnika na radnom mjestu – Obveza uspostave sustava mjerenja dnevnog radnog vremena za poduzeća”

1. Kako bi se osigurala potpuna učinkovitost zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radnim mjestima, kao ciljeva koji se žele postići Direktivom 2003/88/EZ<sup>2</sup>, među ostalim, utvrđivanjem najduljeg trajanja radnog vremena, trebaju li države članice propisati poslodavcu obvezu uvođenja instrumenata za mjerenje stvarnog trajanja radnog dana i radnog tjedna?
2. To je u biti pitanje koje je postavljeno u zahtjevu za prethodnu odluku što ga je Sudu uputila Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska), a koji je predmet ovog postupka. To je pitanje proizišlo iz kolektivnog spora koji su pokrenuli određeni sindikati radnika s ciljem da se utvrdi i tuženiku, Deutsche Banku SAE (u daljnjem tekstu: Deutsche Bank), odredi da uspostavi sustav evidencije stvarno odrađenog dnevnog radnog vremena kojim se može provjeravati pravilno poštovanje radnog vremena utvrđenog zakonskim odredbama i kolektivnim ugovorima.
3. U ovom mišljenju iznijet ću razloge zbog kojih smatram da iz prava Unije proizlazi obveza država članica da uvođenjem sustava mjerenja stvarno obavljenog rada reguliraju radno vrijeme, čime će se, unatoč margini prosudbe koja im je zajamčena na temelju minimalnog usklađivanja predviđenog Direktivom 2003/88, osigurati učinkovito poštovanje pravila o radnom vremenu. Naime, nepostojanje sličnih mehanizama u pravnom poretku jedne države članice, prema mojem mišljenju, dovodi u pitanje koristan učinak te direktive.

<sup>1</sup> Izvorni jezik: talijanski

<sup>2</sup> Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.)

4. Stoga smatram da se Direktivi 2003/88 protivi nacionalno zakonodavstvo kojim se poslodavcima izričito ne propisuje općenito bilo kakav oblik mjerenja ili nadzora redovnog radnog vremena radnika.

## I. Pravni okvir

### A. Pravo Unije

5. U uvodnoj izjavi 4. Direktive 2003/88 navodi se sljedeće:

„(4) Poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi su koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima.”

6. Člankom 3. Direktive 2003/88, naslovljenim „Dnevni odmor”, propisuje se:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku osiguralo pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata.”

7. U skladu s člankom 5. Direktive 2003/88, naslovljenim „Tjedni odmor”:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik u razdoblju od sedam dana imao pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz članka 3. Ako objektivni, tehnički i organizacijski uvjeti rada to opravdavaju, može se primijeniti najkraći tjedni odmor od 24 sata.”

8. Člankom 6. Direktive 2003/88, naslovljenim „Najdulje tjedno radno vrijeme”, propisuje se:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da, u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja radnika:

- (a) broj radnih sati tjedno bude utvrđen zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera;
- (b) prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48.”

9. Člankom 22. Direktive 2003/88, naslovljenim „Ostale odredbe”, propisuje se:

„Država članica ima mogućnost ne primjenjivati članak 6. ako se pridržava općih načela sigurnosti i zdravstvene zaštite radnika i ako je neophodnim mjerama osigurano da:

- (a) poslodavac ne traži od radnika rad dulji od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunanog kao prosječno referentno razdoblje iz članka 16. točke (b), osim ako radnik nije izrazio suglasnost s takvim radom;
- (b) ni jedan radnik nije pretrpio štetu od svog poslodavca zato što nije bio spreman obavljati rad na taj način;
- (c) poslodavac vodi ažurirane liste o radnicima koji obavljaju takav rad;
- (d) te se liste dostavljaju nadležnim tijelima koja zbog sigurnosti i/ili zaštite zdravlja radnika mogu zabraniti ili ograničiti mogućnost prekoračenja najvećeg broja radnih sati tjedno;

- (e) poslodavac nadležna tijela na njihov zahtjev izvještava koji su radnici izrazili spremnost raditi dulje od 48 sati tijekom sedmodnevnog razdoblja, izračunanog kao prosjek za referentno razdoblje iz članka 16. točke (b).

[...]

3. Ako države članice koriste mogućnosti utvrđene u ovom članku, o tome trebaju odmah obavijestiti Komisiju.”

10. Člankom 4. stavkom 1. Direktive Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu<sup>3</sup> propisuje se:

„Države članice poduzimaju sve potrebne korake kako bi osigurale da poslodavci, radnici i predstavnici radnika podliježu pravnim propisima potrebnim za provedbu ove Direktive.”

11. U članku 11. stavku 3. Direktive 89/391 navodi se:

„Predstavnici radnika sa specifičnom odgovornošću u pitanjima sigurnosti i zdravlja radnika imaju pravo zahtijevati od poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere i upoznati ga s prijedlozima za ublažavanje opasnosti za radnike i/ili uklanjanje izvora opasnosti.”

## **B. Španjolsko pravo**

12. Člankom 34. Estatuta de los Trabajadores (Zakon o radu), u verziji koja proizlazi iz Real decreta legislativo (Kraljevska zakonodavna uredba) 2/2015, kojim se potvrđuje izmijenjeni tekst Zakona o radu, od 23. listopada 2015.<sup>4</sup> (u daljnjem tekstu: Zakon o radu) propisuje se sljedeće:

„1. Trajanje radnog vremena određeno je kolektivnim ugovorima ili pojedinačnim ugovorima. Redovno radno vrijeme iznosi najviše 40 sati stvarnog rada tjedno izračunanog na temelju godišnjeg prosjeka. [...]

3. Mora proći najmanje dvanaest sati između kraja jednog razdoblja provedenog na radu i početka sljedećeg razdoblja. Broj sati stvarnog redovnog radnog vremena ne može prelaziti devet sati dnevno, osim ako je kolektivnim ugovorom ili, u slučaju da njega nema, sporazumom između poduzeća i predstavnika radnika predviđena drukčija raspodjela dnevnog radnog vremena; odmor između razdoblja provedenih na radu mora se u svakom slučaju poštovati. [...]”

13. Članak 35. Zakona o radu, naslovljen „Prekovremeni rad”, propisuje:

„1. U prekovremene sate ubrajaju se sati rada koji su odrađeni povrh najduljeg trajanja redovnog radnog vremena utvrđenog u skladu s prethodnim člankom. [...]

2. Broj prekovremenih sati ne smije prelaziti 80 sati godišnje. [...]

4. Prekovremeni je rad dobrovoljan, osim ako je utvrđen kolektivnim ugovorom ili pojedinačnim ugovorom o radu, u granicama predviđenima stavkom 2.

5. Za izračun prekovremenih sati radno vrijeme svakog radnika svakodnevno se evidentira i zbraja u trenutku koji je određen za isplatu plaće, pri čemu se radniku uručuje primjerak sažetka te evidencije u odgovarajućoj platnoj listi.”

3 SL 1989., L 183, str. 1. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.)

4 BOE br. 255 od 24. listopada 2015.

14. Trećom dodatnom odredbom Real Decreta 1561/1995, de 21 septiembre 1995, sobre jornadas de trabajo (Kraljevski dekret 1561/1995 od 21. rujna 1995. o posebnim radnim vremenima)<sup>5</sup>, naslovljenom „Ovlasti predstavnika radnika u području radnog vremena”, propisuje se:

„Ne dovodeći u pitanje ovlasti koje su Zakonom o radu i ovom kraljevskom zakonodavnom uredbom priznate predstavnicima radnika u području radnog vremena, ti predstavnici imaju pravo [...]:

(a) [...]

(b) da ih poslodavac svaki mjesec obavijesti o prekovremenim satima koje su odradili radnici, bez obzira na oblik njihove naknade; u tu svrhu oni dobivaju primjerak sažetka evidencije iz članka 35. stavka 5. Zakona o radu.”

## II. Činjenice, glavni postupak i prethodna pitanja

15. Dana 26. srpnja 2017. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), sindikat radnika koji je dio najzastupljenije sindikalne organizacije na državnoj razini u Španjolskoj, podnio je Audienciji Nacional (Visoki nacionalni sud) kolektivnu tužbu protiv Deutsche Banka, zahtijevajući donošenje presude kojom se tuženiku utvrđuje obveza uspostave sustava evidencije stvarnog dnevnog radnog vremena koje je odradilo zaposleno osoblje.

16. Tim bi se sustavom trebala omogućiti provjera poštovanja utvrđenog radnog vremena, s jedne strane, i, s druge strane, obveza dostave sindikalnim predstavnicima podataka koji se odnose na mjesečno odradeni prekovremeni rad, u skladu s člankom 35. stavkom 5. Zakona o radu i trećom dodatnom odredbom Kraljevske zakonodavne uredbe 1561/1995.

17. U postupku su u potporu CCOO-u intervenirale četiri druge sindikalne organizacije: Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación Solidaridad de Trabajadores Vasco (ELA) i Confederación Intersindical Galega (CIG).

18. Tužitelji smatraju da obveza uspostave sustava evidencije dnevnog radnog vremena proizlazi iz tumačenja članaka 34. i 35. Zakona o radu u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje o temeljnim pravima i člancima 3., 5., 6., 8. i 22. Direktive 2003/88. Međutim, Deutsche Bank tvrdi da iz presuda Tribunala Supremo (Vrhovni sud, Španjolska) od 23. ožujka i 20. travnja 2017. proizlazi da španjolskim pravom nije predviđena takva opća obveza.

19. Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud) utvrdila je da, iako tuženo poduzeće podliježe različitim propisima o radnom vremenu koji proizlaze iz višestrukih nacionalnih sektorskih kolektivnih ugovora i kolektivnih ugovora na razini poslodavca, ono ne upotrebljava nijednu vrstu evidencije stvarnog radnog vremena koje je odradilo osoblje, a koja bi omogućila provjeru poštovanja pravila o radnom vremenu utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima te eventualno obavljanje prekovremenog rada. Tuženo poduzeće koristi se računalnom aplikacijom (Absences Calendar) koja omogućuje evidentiranje samo cijelog dana odsutnosti (godišnji odmori, dopusti, bolovanja itd.).

20. Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Inspektorat rada i socijalne sigurnosti, Španjolska) provincija Madrida i Navarre zatražio je od tuženika da uspostavi sustav evidencije rasporeda dnevnog radnog vremena te je zbog nepoštovanja tih zahtjeva donio akt kojim utvrđuje povredu te je predložio sankcioniranje. Sankcija nije izvršena zbog presude Tribunala Supremo (Vrhovni sud) od 23. ožujka 2017.

<sup>5</sup> BOE br. 230 od 26. rujna 1995.

21. Sud koji je uputio zahtjev navodi da je u toj presudi, donesenoj u punom sastavu, ali s nekim izdvojenim mišljenjima, Tribunal Supremo (Vrhovni sud) utvrdio da u španjolskom pravu nema opće obveze evidencije redovnog radnog vremena. Konkretno, Tribunal Supremo (Vrhovni sud) naglasio je da članak 35. stavak 5. Zakona o radu određuje samo obvezu vođenja evidencije obavljenih prekovremenih sati i priopćavanja broja prekovremenih sati koje su radnici eventualno odradili njihovim sindikalnim povjerenicima na kraju svakog mjeseca.

22. Na temelju te odluke Tribunal Supremo (Vrhovni sud) istaknuo je u biti sljedeće razloge: obveza vođenja evidencije sadržana je u članku 35. Zakona o radu, koji se odnosi na prekovremene sate, a ne u članku 34., koji se odnosi na radno vrijeme; kada je španjolski zakonodavac odlučio uvesti obvezu takvih evidencija, učinio je to na poseban način, kao za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu i mobilne radnike, pomorce ili radnike u željezničkom prometu; člankom 22. Direktive 2003/88, kao i španjolskim pravom, uvedena je obveza vođenja evidencije radnog vremena za posebno radno vrijeme, a ne za uobičajeno radno vrijeme koje ne prelazi najdulje predviđeno trajanje; obveza vođenje takve evidencije podrazumijevala bi obradu radnikovih osobnih podataka, s opasnošću od neopravdanog uplitanja poduzeća u radnikov privatni život; izostanak vođenja takve evidencije nije kvalificiran kao jasna i očita povreda pravila o prekršajima i sankcijama u području socijalnih pitanja; takvo tumačenje ne dovodi u pitanje pravo radnika na sudsku zaštitu, s obzirom na to da, u skladu sa španjolskim postupovnim pravilima, radniku nije zabranjeno da drugim sredstvima dokazuje eventualno odradene prekovremene sate.

23. Sud koji je uputio zahtjev izražava sumnju u to je li stajalište Tribunala Supremo (Vrhovni sud) u skladu s pravom Unije. U tom pogledu napominje, prije svega, da je ispitivanje iz 2016. o radnoj snazi u Španjolskoj pokazalo da 53,7 % prekovremenih sati nije evidentirano. Osim toga, dva priopćenja (od 31. srpnja 2014. i 1. ožujka 2016.) Opće uprave za rad španjolskog Ministarstva rada i socijalne sigurnosti potvrdila su da za utvrđivanje obavljenih prekovremenih sati treba točno utvrditi broj obavljenih radnih sati; time se objašnjava zašto je inspektorat rada zatražio uvođenje sustava evidencije dnevnog radnog vremena, koji se smatra jedinim sredstvom koje omogućuje provjeru eventualnih prekoračenja granica najduljeg trajanja predviđenih u referentnom razdoblju. Sud koji je uputio zahtjev također ističe da bi tumačenje španjolskog prava koje je dao Tribunal Supremo (Vrhovni sud) u praksi dovelo do toga da radnici ne bi raspolagali ključnim sredstvom za dokazivanje rada koji su obavili povrh redovnih radnih sati i njihovi predstavnici ne bi raspolagali nužnim sredstvom za provjeru poštovanja pravila, a dodatna posljedica toga bila bi ta da bi nadzor poštovanja radnog vremena i vremena odmora bio prepušten pukoj volji poslodavca.

24. Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, u takvim okolnostima nacionalno pravo ne osigurava učinkovito poštovanje obveza koje se odnose na upravljanje radnim vremenom predviđenim Direktivom 2003/88 i, u pogledu prava predstavnika radnika, Direktivom 89/391.

25. U tim je okolnostima Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud) odlučila prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Treba li smatrati da je Kraljevina Španjolska člancima 34. i 35. Zakona o radu, na način kako ih tumači [španjolska] sudska praksa, donijela mjere potrebne za osiguranje učinkovitosti ograničenja trajanja radnog vremena te tjednog i dnevnog odmora, utvrđenih u člancima 3., 5. i 6. Direktive 2003/88/EZ [...], u odnosu na radnike u punom radnom vremenu koji nisu na izričit način, pojedinačno ili kolektivno, pristali na obavljanje prekovremenih sati, a nije riječ o mobilnim radnicima, radnicima u trgovačkoj mornarici ili radnicima u željezničkom prometu?
2. Treba li članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i članke 3., 5., 6., 16. i 22. Direktive 2003/88 [...], u vezi s člankom 4. stavkom 1., člankom 11. stavkom 3. i člankom 16. stavkom 3. Direktive [...] 89/391/EEZ [...], tumačiti na način da su im protivne nacionalne odredbe poput članaka 34. i 35. Zakona o radu, iz kojih, kao što to naglašava ustaljena [španjolska] sudska praksa, nije moguće zaključiti da su poslodavci obvezni uspostaviti sustav evidencije

stvarnog dnevnog radnog vremena za radnike u punom radnom vremenu koji nisu na izričit način, pojedinačno ili kolektivno, pristali na obavljanje prekovremenih sati, a nije riječ o mobilnim radnicima, radnicima u trgovačkoj mornarici ili radnicima u željezničkom prometu?

3. Treba li smatrati da je ispunjenje obveze ograničenja radnog vremena svih radnika općenito, koja je upućena državama članicama i propisana u članku 31. stavku 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i člancima 3., 5., 6., 16. i 22. Direktive 2003/88 [...], u vezi s člankom 4. stavkom 1., člankom 11. stavkom 3. i člankom 16. stavkom 3. Direktive Vijeća 89/391[...], osigurano u pogledu redovnih radnika nacionalnim odredbama sadržanima u člancima 34. i 35. Zakona o radu, iz kojih, kao što to naglašava ustaljena [španjolska] sudska praksa, nije moguće zaključiti da su poslodavci obvezni uspostaviti sustav evidencije stvarnog dnevnog radnog vremena za radnike u punom radnom vremenu koji nisu na izričit način, pojedinačno ili kolektivno, pristali na obavljanje prekovremenih sati, a nije riječ o mobilnim radnicima, radnicima u trgovačkoj mornarici ili radnicima u željezničkom prometu?”

### III. Pravna analiza

#### A. Uvodne napomene

26. Prema mojem mišljenju, uvodno treba napomenuti da su, kao što je to Komisija istaknula u svojim očitovanjima, tri prethodna pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev povezana i u više se pogleda preklapaju.

27. Naime, prilikom njihova čitanja odgovor na prvo pitanje proizlazi iz odgovora na drugo i treće pitanje, čiji se sadržaji preklapaju.

28. Svojim zahtjevom za prethodnu odluku sud koji je uputio zahtjev u biti pita Sud omogućuju li odredbe nacionalnog prava kao što su članci 34. i 35. Zakona o radu, kako ih tumači Tribunal Supremo (Vrhovni sud), učinkovitu zaštitu radnika u pogledu trajanja radnog dana i radnog tjedna te dnevnog i tjednog odmora, kako je predviđeno pravom Unije, iako se njima ne zahtijeva uvođenje sustava evidencije dnevnog radnog vremena.

29. Stoga u tim okolnostima smatram da je svrsishodno zajednički ispitati tri prethodna pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev, tako da ih se preoblikuje na sljedeći način: protivi li se članku 31. stavku 2. Povelje o temeljnim pravima Europske unije i člancima 3., 5., 6., 16. i 22. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 4. stavkom 1., člankom 11. stavkom 3. i člankom 16. stavkom 3. Direktive 89/391/EEZ – kao odredbama kojima se uvođenjem vremenskog ograničenja radnog vremena nastoji ostvariti cilj učinkovite zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radnim mjestima – nacionalne odredbe poput onih sadržanih u člancima 34. i 35. španjolskog Zakona o radu, kako ih tumači španjolska sudska praksa, iz kojih nije moguće zaključiti da su poslodavci obvezni uspostaviti sustav evidencije stvarnog dnevnog radnog vremena za radnike u punom radnom vremenu koji nisu na izričit način, pojedinačno ili kolektivno, pristali na obavljanje prekovremenih sati, a nije riječ o mobilnim radnicima, radnicima u trgovačkoj mornarici ili radnicima u željezničkom prometu?

30. U tom pogledu ističem da su pred Sudom iznesena dva, iako ponešto različita, osnovna argumenta, koji su suprotstavljeni.

31. U okviru prvog argumenta – koji navode sud koji je uputio zahtjev, Komisija i tužitelji savezi sindikata – tvrdi se da pravo Unije za poslodavca nedvojbeno podrazumijeva osnovnu obvezu mjerenja radnog vremena, zbog čega se tom pravu protive nacionalne odredbe poput španjolskih, koje prema tumačenju Tribunala Supremo (Vrhovni sud) isključuju postojanje takve obveze.

32. U okviru drugog argumenta – koji najprije ističe tužena banka te Kraljevina Španjolska i ostale države članice koje su intervenirale pred Sudom, odnosno Ujedinjena Kraljevina i Češka Republika – tvrdi se da, u nedostatku posebnih odredaba u Direktivi 2003/88, poduzećima nije moguće propisati opću obvezu mjerenja radnog vremena.

33. Kako bi se odgovorilo na pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev, smatram da je prije svega potrebno pojasniti područje primjene Direktive 2003/88 u sustavu socijalnog prava Unije s obzirom na načela sudske prakse koja je Sud razvio u tom području, kako bi se na temelju takve analize zatim utvrdilo je li pravom Unije i, posebno, tom direktivom predviđeno postojanje opće obveze mjerenja radnog vremena.

### ***B. Ciljevi i sadržaj Direktive 2003/88***

34. Cilj je Direktive 2003/88 uspostaviti minimalne odredbe za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radnim mjestima, a taj se cilj postiže, među ostalim, usklađivanjem nacionalnih zakonodavstava o trajanju radnog vremena<sup>6</sup>.

35. Kako bi se ti ciljevi ostvarili, odredbama Direktive 2003/88 utvrđena su minimalna razdoblja dnevnog odmora (jedanaest uzastopnih sati tijekom svakog razdoblja od dvadeset i četiri sata, u skladu s člankom 3.) i tjednog odmora (dvadeset i četiri sata u svakom razdoblju od sedam dana, u skladu s člankom 5.), kao i najviše četrdeset i osam sati u svakom radnom tjednu prosječnog trajanja, uključujući prekovremene sate (u skladu s člankom 6. točkom (b)).

36. Navedenim odredbama provodi se članak 31. Povelje o temeljnim pravima, koji, nakon što u stavku 1. utvrđuje da „[s]vaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo”, u stavku 2. propisuje da „[s]vaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor”. To pravo izravno je povezano s poštovanjem ljudskog dostojanstva, koje je šire zaštićeno u glavi I. Povelje<sup>7</sup>.

37. Pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena i pravo na razdoblja dnevnog i tjednog odmora, osim toga, izraz su ustavne tradicije zajedničke državama članicama, kao što to proizlazi iz tekstova mnogih nacionalnih ustava<sup>8</sup>.

38. U tom sustavnom okviru Sud je presudio da su pravila utvrđena Direktivom 2003/88 pravila socijalnog prava Unije koja imaju osobitu važnost i koja se moraju primijeniti na svakog radnika kao minimalne odredbe potrebne radi osiguranja zaštite njegove sigurnosti i zdravlja<sup>9</sup>, koja nije samo u pojedinačnom interesu tog radnika nego i u interesu njegova poslodavca kao i u općem interesu<sup>10</sup>.

39. Prva posljedica koja se, prema mojem mišljenju, može izvesti iz funkcionalne veze između Direktive 2003/88 i temeljnih socijalnih prava koja su priznata Poveljom jest ta da se tumačenjem Direktive 2003/88 i određivanjem njezina područja primjene radnicima mora omogućiti puno i učinkovito uživanje subjektivnih prava koja su im njome priznata, uklanjanjem svih prepreka koje bi zapravo mogle ograničiti ili narušiti navedeno uživanje.

6 Vidjeti u tom smislu presude od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 45.) i od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 23.).

7 Vidjeti u tom smislu i mišljenje nezavisnog odvjetnika E. Tancheva u predmetu King (C-214/16, EU:C:2017:439, t. 36.).

8 Vidjeti u tom pogledu mišljenje nezavisne odvjetnice V. Trstenjak u predmetu Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, t. 53. i bilješka 22.), koje, iako se u njemu raspravlja o pravu na godišnji odmor, sadržava pregled različitih tekstova ustava država članica, uz zaključak da članak 31. stavak 2. Povelje ima mnogobrojne oblike u ustavima više država članica.

9 Presude od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 24.) i od 1. prosinca 2005., Dellas i dr. (C-14/04, EU:C:2005:728, t. 49. i navedena sudska praksa); rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 41.).

10 Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota u predmetu Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, t. 52.).

40. U tu svrhu pri tumačenju i primjeni Direktive 2003/88, kao što je to Sud već presudio, treba imati na umu da radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava<sup>11</sup>.

41. Stoga svaku poslodavčevu praksu ili propust koji potencijalno ima odvratajući učinak na radnikovo izvršavanje njegovih prava treba smatrati protivnima ciljevima Direktive<sup>12</sup>.

42. Osim toga, prema mišljenju Suda, s obzirom na taj slabiji položaj, takav radnik može biti odvrtačen od izričitog pozivanja na svoja prava u odnosu na poslodavca jer bi zbog traženja tih prava mogao biti izložen poslodavčevim mjerama koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika<sup>13</sup>.

43. S obzirom na te okolnosti, tumačenje Direktive 2003/88 kojim bi se omogućilo dosljedno ostvarivanje njezinih ciljeva kao i puna te učinkovita zaštita prava koja se njime dodjeljuju radnicima trebalo bi podrazumijevati utvrđivanje posebnih obveza za subjekte koji su uključeni u njezinu provedbu, kojima bi se na prikladan način izbjeglo ugrožavanje djelotvornog uživanja prava dodijeljenih tom direktivom zbog strukturne neravnoteže u gospodarskom odnosu između poslodavca i radnika.

### ***C. Nužnost osiguravanja korisnog učinka Direktive 2003/88***

44. Prethodno opisan sustavni okvir pomaže boljem određivanju sadržaja obveza koje su propisane Direktivom 2003/88 za različite subjekte na koje se ona primjenjuje.

45. Prije svega, države članice obvezne su pri prenošenju Direktive „poduzeti potrebne mjere” kako bi se radniku osiguralo uživanje prava koja su mu njome zajamčena (dnevni i tjedni odmor, trajanje radnog tjedna itd.).

46. Početni dio svih članaka koji sadržavaju minimalne zahtjeve u području ograničenja radnog vremena (članci 3., 4., 5. i 6. u dijelu u kojem se to odnosi na ovaj predmet) – „[d]ržave članice poduzimaju potrebne mjere kako bi [...]” – prema mojem je mišljenju dvosmislen.

47. S jedne strane, njime se potvrđuje važnost provedbe u nacionalnom zakonodavstvu, s opsežnim, ali funkcionalnim mogućnostima odstupanja.

48. S druge strane, s obzirom na sustavni okvir opisan u prethodnom poglavlju, tim se početnim dijelom naglašava odgovornost država članica da osiguraju rezultate učinkovite zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, čija zaštita predstavlja jedan od temeljnih ciljeva koji se nastoji postići Direktivom 2003/88, kao što to, među ostalim, izravno proizlazi iz uvodne izjave 4. same Direktive.

49. Stoga se čini da jezični izraz koji se višekратно upotrebljava podrazumijeva da, iako države članice imaju slobodu izbora oblika i načina provedbe Direktive 2003/88, one ipak moraju donijeti mjere kojima se može osigurati učinkovito uživanje prava zajamčenih tom direktivom, putem nacionalnog zakonodavnog okvira kojim se konkretno može postići rezultat zaštite sigurnosti i zdravlja radnika s pomoću stvarnog poštovanja ograničenja radnog vremena.

11 Vidjeti presudu od 25. studenoga 2010., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, t. 80. i navedenu sudsku praksu). Vidjeti i presudu od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 41.).

12 Kad je riječ o pravu na godišnji odmor, priznatom člankom 7. Direktive 2003/88, vidjeti presudu od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 42.).

13 Kad je riječ o pravu na godišnji odmor, priznatom člankom 7. Direktive 2003/88, vidjeti presudu od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 41. i 42.).



50. Valja dodati da, u pogledu prenošenja direktive u pravni poredak država članica, iz ustaljene sudske prakse proizlazi da je nužno da predmetni nacionalni pravni poredak učinkovito jamči potpunu primjenu te direktive, da je pravna situacija koja proizlazi iz takvog pravnog poretka dovoljno precizna i jasna i da adresati mogu biti upoznati s punim opsegom svojih prava<sup>14</sup>.

51. Konkretno, obveza država članica da donesu „potrebne mjere” trebala bi obuhvaćati, osim prenošenja pravila o radnom vremenu u nacionalno zakonodavstvo, i uvođenje svega što je potrebno za ostvarivanje temeljnih prava zajamčenih člankom 31. Povelje, tako da se uklone sve prepreke koje bi u praksi mogle onemogućiti ili ograničiti uživanje subjektivnih prava priznatih u tu svrhu Direktivom 2003/88, koja, kao što je to napomenuto u prethodnoj točki 36., predstavlja provedbu članka 31. Povelje.

52. Osim toga, iz sudske prakse proizlazi da su države članice u svakom slučaju vezane preciznom i bezuvjetnom obvezom postizanja rezultata kao i primjenom pravila iz Direktive 2003/88<sup>15</sup>, time što moraju donijeti sve odgovarajuće mjere, opće ili posebne, kojima se osigurava ispunjavanje te obveze<sup>16</sup> i sprečava narušavanje korisnog učinka same direktive, čak i zbog propusta nacionalnog zakonodavca<sup>17</sup>.

53. Konkretnije, u odnosu na pravila prava Unije o radnom vremenu, Sud je imao priliku pojasniti da je potrebno potpuno osigurati učinkovitost prava dodijeljenih radnicima, što nužno podrazumijeva obvezu država članica da zajamče poštovanje svakog od minimalnih zahtjeva utvrđenih samom Direktivom. Naime, jedino je takvo tumačenje u skladu s ciljem navedene direktive, a to je zajamčiti učinkovitu zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika<sup>18</sup>.

54. Naime, zakonodavstvo jedne države članice mora u cijelosti osigurati koristan učinak prava dodijeljenih radnicima Direktivom 2003/88 radi učinkovite zaštite njihova zdravlja i sigurnosti<sup>19</sup>.

55. Te obveze država članica pri prenošenju Direktive, kojima se osigurava njezin koristan učinak, podrazumijevaju posebnu odgovornost poslodavca<sup>20</sup>, koji je pak obvezan donijeti odgovarajuće mjere kako bi radnicima bez zapreke omogućio ostvarivanje prava koja su im zajamčena Direktivom 2003/88.

#### ***D. Mjerenje radnog vremena i učinkovitost zaštite prava radnika***

56. U sklopu pravnog okvira koji je do sada iznesen, kako bi se odgovorilo na pitanja suda koji je uputio zahtjev, potrebno je utvrditi jesu li, zbog nepostojanja sustava mjerenja trajanja i rasporeda rada radnika po satu, prava priznata Direktivom 2003/88 lišena svoje biti, čime se narušava koristan učinak njome predviđenih odredaba i zaštite prava koja te odredbe dodjeljuju radnicima u Uniji.

57. U tom pogledu najprije valja napomenuti da, u izostanku takvog sustava, nema nikakvog jamstva da se vremenska ograničenja utvrđena Direktivom 2003/88 učinkovito poštuju i da se stoga prava koja su radnicima njome dodijeljena mogu ostvarivati bez ometanja.

14 Presuda od 12. lipnja 2003., Komisija/Luksemburg (C-97/01, EU:C:2003:336, t. 32.)

15 Presuda od 5. listopada 2004., Pfeiffer i dr. (C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, t. 104.)

16 Vidjeti presude od 26. lipnja 2001., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, t. 55.); od 25. studenoga 2010., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, t. 39.) i mišljenje nezavisnog odvjetnika D. Ruiz-Jaraba Colomera u spojenim predmetima Pfeiffer i dr. (od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2003:245, t. 23.).

17 Vidjeti tom smislu mišljenje nezavisne odvjetnice V. Trstenjak u predmetu Schultz-Hoff (C-350/06, EU:C:2008:37, t. 45. i sudsku praksu navedenu u bilješci 31.).

18 Presuda od 7. rujna 2006., Komisija/Ujedinjena Kraljevina (C-484/04, EU:C:2006:526, t. 40.); presuda od 1. prosinca 2005., Dellas i dr. (C-14/04, EU:C:2005:728, t. 45. i 53.); presuda od 14. listopada 2010., Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, t. 64.)

19 Rješenje od 11. siječnja 2007., Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, t. 36.); u tom pogledu vidjeti također mišljenje nezavisnog odvjetnika M. Watheleta u predmetu Hälvä i dr. (C-175/16, EU:C:2017:285, t. 44.).

20 O posebnoj odgovornosti govori se u mišljenju nezavisnog odvjetnika Y. Bota u predmetu Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, t. 35.), kad je riječ o pravu na godišnji odmor.

58. Naime, s obzirom na nepostojanje sustava mjerenja radnog vremena, nema načina da se objektivno i sigurno utvrdi količina stvarno obavljenog rada i njegovo trajanje. Osim toga, bez takvog sustava nije moguće razlikovati sate redovnog rada od prekovremenih sati pa time ni provjeriti poštuju li se doista ograničenja uvedena Direktivom 2003/88.

59. Usto, ovlasti dodijeljene nadzornim tijelima, kao što su inspektori rada, nisu dovoljne kako bi se nadomjestilo nepostojanje osiguranja učinkovite zaštite prava koja se odnose na poštovanje radnog vremena. Naime, i javno tijelo koje je odgovorno za nadzor usklađenosti sa sustavom zaštite na radu, u nedostatku sustava mjerenja radnog vremena, lišeno je stvarne mogućnosti provjere i osporavanja eventualnog neispunjenja obveza.

60. U tom pogledu treba napomenuti da su, u nedostatku pouzdanog sustava mjerenja radnog vremena, poteškoće u utvrđivanju stvarno odrađenih sati rada, osim toga, istaknute pred sudom koji je uputio zahtjev u dvama priopćenjima Opće uprave za rad španjolskog Ministarstva rada i socijalne sigurnosti, tijela kojem španjolski zakon povjerava nadzornu funkciju u području zdravlja i sigurnosti na radu<sup>21</sup>, spomenuta u točki 23. ovog mišljenja.

61. Osim toga, u tom pogledu ističem da je Sud već naglasio važnost postojanja sustava mjerenja radnog vremena radi osiguranja korisnog učinka zakonodavstva Unije u području ograničenja radnog vremena. Naime, u presudi Worten (presuda od 30. svibnja 2013., C-342/12, EU:C:2013:355) Sud je istaknuo da obveza poslodavca da nadležnim tijelima omogući neposredan pristup evidenciji radnog vremena može biti potrebna ako se njome pridonosi učinkovitijoj primjeni zakonodavstva u području radnih uvjeta<sup>22</sup>.

62. Međutim, ako neposredan uvid u evidenciju prisutnosti može biti potreban da bi se osigurala učinkovitost odredaba o radnom vremenu radi zaštite radnika, nepostojanje bilo kakvog sredstva za mjerenje radnog vremena to više lišava subjekte koji su nadležni za nadzor osnovnog elementa za provjeru poštovanja pravila.

63. S druge strane, nepostojanje učinkovitog sustava bilježenja radnog vremena ne samo da ne omogućuje utvrđivanje stvarno obavljenog rada nego i radniku u sudskom postupku znatno otežava zaštitu prava koja su mu dodijeljena Direktivom 2003/88. Naime, u nedostatku takvog sustava, ako bi poslodavac uveo radne obveze kojima se povređuju ograničenja radnog vremena predviđena navedenom direktivom, bilo bi iznimno teško pokrenuti učinkovita pravna sredstva protiv tih nezakonitih radnji.

64. U tom pogledu nije dovoljno tvrditi, kao što je to učinila Kraljevina Španjolska na raspravi, da radnik može ostvariti svoja prava u sudskom postupku. Naime, bez primjerenog sustava mjerenja redovnog radnog vremena na radniku je znatno veći teret dokazivanja u slučaju da pokrene sudski postupak protiv poslodavca zbog povrede obveza predviđenih Direktivom 2003/88.

65. Naime, ako je točno da se radnik u sudskom postupku može poslužiti drugim sredstvima kako bi dokazao da poslodavac ne ispunjava obveze koje proizlaze iz pravila o radnom vremenu – kao što su, primjerice, svjedoci ili druge indicije poput poruka elektroničke pošte ili poruka koje je primio ili poslao – točno je i da ga nepostojanje objektivnih dokaza o trajanju njegova radnog dana lišava prvog ključnog dokaznog elementa.

66. Osim toga, učinkovitost iskaza svjedoka u sudskom postupku utječe na slabost radnika u radnom odnosu, a time i na moguću suzdržanost kolega u svjedočenju protiv poslodavca zbog straha od odmazde.

<sup>21</sup> Iz tih priopćenja proizlazi da se sustav evidencije dnevnog radnog vremena smatra jedinim sredstvom kojim se mogu provjeriti moguća prekoračenja najduljeg trajanja predviđenog u referentnom razdoblju.

<sup>22</sup> Vidjeti točku 37. presude.

67. U tom pogledu valja se pozvati na sudsku praksu navedenu u točkama 40. do 42. ovog mišljenja, u kojoj je Sud naglasio da slab položaj radnika u radnom odnosu uistinu može samog radnika odvratiti od izričitog traženja svojih prava od poslodavca.

68. Taj odvratajući učinak, koji je usko povezan s ugovornim položajem poslodavca, znatno se povećava ako sustav nema sredstva za mjerenje radnog vremena, zbog čega dokazivanje u sudskim postupcima postaje osobito teško.

69. Iz prethodnih razmatranja proizlazi da nedostatak takvog mehanizma za bilježenje radnog vremena znatno slabi učinkovitost prava koja su radnicima zajamčena Direktivom 2003/88 te su oni, u biti, prepušteni volji poslodavca.

70. Valja dodati da, čak i ako takva obveza nije izričito predviđena Direktivom 2003/88, iz prethodnih razmatranja proizlazi da je ona ključna i nužna za postizanje ciljeva koji su predviđeni tom direktivom te za ostvarivanje subjektivnih prava koja se njome priznaju.

71. Osim toga, nepostojanje sustava mjerenja radnog vremena također znatno slabi pravo na informiranost i povezanu funkciju nadzora predstavnika sindikata radnika, koja im se u području zdravlja i sigurnosti radnika izričito priznaje člankom 4. stavkom 1. i člankom 11. stavkom 3. Direktive 89/391, u skladu s člankom 27. Povelje o temeljnim pravima<sup>23</sup>.

72. Ukratko, prethodna razmatranja pokazuju da obveza mjerenja dnevnog radnog vremena ima ključnu ulogu u podupiranju poštovanja svih drugih obveza predviđenih Direktivom 2003/88, kao što su to ograničenje radnog vremena, dnevni odmor, ograničenje trajanja radnog tjedna, tjedni odmor i moguće obavljanje prekovremenog rada. Te obveze nisu povezane samo s pravom radnika i njihovih predstavnika da mogu redovito nadzirati količinu obavljenog rada zbog isplate plaća, nego nadasve s ciljem zaštite zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu.

73. Tumačenje koje je navedeno u prethodnim točkama, prema mojem mišljenju, ne može biti dovedeno u pitanje različitim argumentima koje su u prilog suprotnom mišljenju dale stranke koje su intervenirale pred Sudom.

74. Kao prvo, u tom pogledu smatram da nije odlučujući argument koji se, kako bi isključio postojanje opće obveze uvođenja neke vrste mehanizma za mjerenje stvarnog vremena obavljenog rada, oslanja na nedostatak izričite odredbe Unije o sustavu mjerenja radnog vremena ondje gdje je, umjesto toga, pravom Unije predviđena obveza evidencije radnog vremena u posebnim slučajevima<sup>24</sup>.

75. Taj argument, koji se može svesti na poznati argument pravnog tumačenja koji je izražen u izreci *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, ipak je proturječan utvrđenjima sustavnog i teleološkog tumačenja Direktive 2003/88 koje je izneseno u prethodnim točkama, a koji su pokazali potrebu postojanja sustava mjerenja stvarnog vremena obavljanja rada radi osiguranja korisnog učinka odredaba prava Unije koje se odnose na ograničenje najduljeg radnog vremena.

<sup>23</sup> Tom se odredbom radnicima i njihovim predstavnicima priznaje pravo na informiranost i savjetovanje unutar poduzeća.

<sup>24</sup> Primjerice, u slučaju radnika koji rade u nepunom radnom vremenu ili mobilnih radnika. Vidjeti tom pogledu članak 9. točku (b) Direktive 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o organizaciji radnog vremena osoba koje obavljaju mobilne djelatnosti cestovnog prijevoza (SL 2002., L 80, str. 35.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 6., str. 96.), članak 4. stavak 1. Direktive Vijeća 1999/63/EZ od 21. lipnja 1999. o Sporazumu o organizaciji radnog vremena pomoraca (SL 1999., L 167, str. 33.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5. svezak 4., str. 223.) i stavak 12. Priloga Direktivi Vijeća 2014/112/EU od 19. prosinca 2014. o provedbi Europskog sporazuma o utvrđivanju određenih vidova organizacije radnog vremena u plovidbi unutarnjim vodnim putovima (SL 2014., L 367, str. 86.).

76. Međutim, postojanje izričite obveze evidencije radnog vremena u određenim posebnim slučajevima nije ni na koji način protivno tumačenju koje predlažem. Naime, određenim kategorijama radnika i radnicima u nekim posebnim sektorima potrebna je posebna zaštita zbog svojstvenih obilježja rada, kao što su radnici koji rade u nepunom radnom vremenu ili mobilni radnici, za koje pravo Unije predviđa posebno stroge i sveobuhvatne sustave nadzora.

77. Međutim, za „redovne” radnike koji ne ulaze u te posebne kategorije Direktiva 2003/88 pretpostavlja postojanje sredstva za bilježenje radnog vremena, koje može biti obična papirnata ili elektronička lista, ili neko drugo sredstvo, pod uvjetom da je primjereno toj svrsi.

78. Kao drugo, što se tiče navodne povrede temeljnih prava u vezi s obradom osobnih podataka uvođenjem sustava mjerenja radnog vremena, Sud je već imao priliku pojasniti da, iako bi sadržaj evidencije radnog vremena mogao biti obuhvaćen pojmom „osobni podaci” u skladu s pravom Unije, tom pravu nisu protivne nacionalne odredbe koje određuju obvezu stavljanja na raspolaganje te evidencije radnog vremena nacionalnom tijelu koje je nadležno za područje nadzora uvjeta rada, na način da mu se omogućí neposredan uvid<sup>25</sup>.

79. Naravno, poslodavac mora zakonito upotrebljavati podatke dostupne u evidenciji, tako da osigura pristup samo subjektima koji imaju kvalificiran interes.

80. Kao treće, što se tiče argumenta da su u španjolsko pravo odredbe Direktive 2003/88 prenesene na način koji je čak i povoljniji za radnike (primjerice, smanjenjem najvećeg broja sati tjedno), on može dovesti do zabune u pogledu različite važnosti bitnih obveza (minimalni zahtjevi Direktive) i onih pomoćnih (sustavi nadzora i učinkovite provedbe bitnih obveza).

81. U današnjem mišljenju ne raspravlja se o pravilnoj provedbi obveza koje su državama članicama izričito propisane Direktivom 2003/88 (najmanje trajanje dnevnog i tjednog odmora, najdulje trajanje radnog tjedna itd.), nego o činjenici je li, radi pravilnog poštovanja tih obveza, potrebno predvidjeti i primjereno sredstvo nadzora.

82. Kao četvrto, kako bi se osporio argument u prilog postojanju pravne obveze predviđanja sustava mjerenja radnog vremena, također smatram da se ne može upućivati na zaštitu koju pravni sustav Unije pridaje slobodi poduzetništva, koja uključuje pravo na izbor organizacijskih modela koji su najprikladniji za obavljanje predmetne djelatnosti.

83. U tom pogledu valja podsjetiti na to da je uvodnom izjavom 4. Direktive 2003/88 jasno utvrđeno da su „[p]oboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi [...] koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima”.

84. Osim toga, tuženikovi zastupnici nisu na raspravi naznačili koje su stvarne praktične prepreke uspostavi sustava mjerenja radnog vremena u poduzeću.

85. Usto, kao što će to biti navedeno u sljedećem odlomku, ako države članice imaju znatnu marginu prosudbe u donošenju nacionalnih pravila koja se odnose na radno vrijeme, njihova margina prosudbe trebala bi obuhvaćati i predviđanje različitih sustava u skladu s organizacijskom složenošću i obilježjima svakog poduzeća.

<sup>25</sup> Presuda od 30. svibnja 2013., Worten (C-342/12, EU:C:2013:355, t. 27. i 28.)

### ***E. Autonomija država članica pri utvrđivanju sustava mjerenja***

86. Ako iz tumačenja koje sam predložio u prethodnim točkama proizlazi da postoji obveza uvođenja sustava bilježenja radnog vremena, na temelju minimalnog usklađivanja predviđenog Direktivom 2003/88 i u skladu s tvrdnjama iz točke 49. ovog mišljenja, smatram, osim toga, da je marginom prosudbe država članica obuhvaćeno određivanje oblika i načina provedbe te obveze<sup>26</sup> kao i da utvrde konkretne načine koji omogućuju lak nadzor nad poštovanjem pravila o radnom vremenu.

87. U tom pogledu treba naglasiti da suvremena tehnologija omogućuje različite sustave bilježenja radnog vremena<sup>27</sup> (evidencije na papiru, računalne aplikacije, elektroničke propusnice), koji se također mogu razlikovati ovisno o obilježjima i potrebama pojedinačnih poduzeća.

88. Iako države članice raspolažu važnom marginom prosudbe u pogledu odabira oblika i načina provedbe obveze uvođenja sustava bilježenja radnog vremena – kao što to proizlazi iz razmatranja iz prethodnih točaka, a posebno iz obveze država članica, istaknute u točki 45. i sljedećima ovog mišljenja, da osiguraju koristan učinak Direktive 2003/88 i učinkovitost prava koja su njome priznata radnicima – takav sustav treba biti primjeren za postizanje tih ciljeva<sup>28</sup>.

### ***F. O prethodnim pitanjima***

89. Prema mojem mišljenju, iz svih prethodnih razmatranja proizlazi da nacionalno zakonodavstvo u kojem ne postoji obveza za poduzeća da uvedu sustav bilježenja dnevnog radnog vremena koje su odradili svi radnici nije u skladu s pravom Unije. Međutim, na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri mogu li se odredbe o kojima je riječ u glavnom postupku tumačiti u skladu s navedenim člancima Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje.

90. U tom pogledu valja, naime, podsjetiti na to da su, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, nacionalni sudovi prilikom primjene nacionalnog prava dužni, koliko je to moguće, tumačiti unutarne pravo u skladu s tekstom i ciljem direktive o kojoj je riječ, kako bi se postigao njome predviđen rezultat i postupilo u skladu s člankom 288. UFEU-a<sup>29</sup>.

91. Za donošenje odluke o sporu o kojem je riječ u glavnom postupku valja podsjetiti na to da isti zahtjev tumačenja u skladu s pravom Unije uključuje obvezu za nacionalne sudove da izmijene, ako je potrebno, ustaljenu sudsku praksu ako se ona temelji na tumačenju nacionalnog prava koje nije u skladu s ciljevima direktive. Slijedom toga, nacionalni sud ne može valjano smatrati da nije u mogućnosti protumačiti nacionalnu odredbu u skladu s pravom Unije samo zbog činjenice da se ta odredba ustaljeno tumačila na način koji nije u skladu s tim pravom<sup>30</sup>.

92. Stoga je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri, primjenom instrumenata tumačenja koje poznaje španjolsko pravo, je li Zakon o radu moguće tumačiti na način da se može smatrati da je njime predviđena obveza za poduzeća da uvedu sustav za mjerenje dnevne nazočnosti radnika koji rade u punom radnom vremenu.

26 Vidjeti u tom pogledu presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 47.); u pogledu prava na godišnji odmor, naposljetku, vidjeti također mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota u predmetu Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, t. 25.), ali čak i, u pogledu obveze država članica da utvrde uvjete za ostvarenje i provedbu prava, mišljenje nezavisne odvjetnice V. Trstenjak u predmetu Schultz-Hoff (C-520/06, EU:C:2008:38, t. 45., 55. i 56.).

27 Komisija je istaknula to stajalište u svojim očitovanjima podnesenima Sudu.

28 U tom pogledu, na temelju informacija iz spisa kojima Sud raspolaže te izjava s rasprave, na prvi se pogled čini da sustav koji je usvojio tuženik u glavnom postupku, naveden u točki 19. ovog mišljenja, ne ispunjava prethodno opisane zahtjeve primjerenosti. U svakom slučaju, na sudu koji je uputio zahtjev je da utvrdi je li to tako.

29 Vidjeti presude od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 24. i navedenu sudsku praksu) i od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 58.).

30 Vidjeti presude od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 27. i navedenu sudsku praksu) i od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 60.).

93. Ako usklađeno tumačenje nije moguće, s obzirom na to da nije dopuštena izravna primjena Direktive 2003/88 u horizontalnim odnosima između privatnih subjekata, trebalo bi provjeriti može li se članak 31. stavak 2. Povelje primijeniti za uvođenje obveze vođenja sustava mjerenja dnevne nazočnosti poduzećima.

94. Sud je već odlučio o tome na način da je priznao izravan učinak članku 31. stavku 2. Povelje u horizontalnim odnosima između privatnih subjekata u pogledu prava na godišnji odmor<sup>31</sup>. Budući da je struktura prava na ograničenje najduljeg radnog vremena i prava na razdoblja odmora (dnevnog i tjednog) ista kao i kod prava na godišnji odmor, i s obzirom na to da se radi o usko povezanim pravima čiji je cilj zaštita zdravih, sigurnih i dostojanstvenih radnih uvjeta i koja su predviđena istom odredbom Povelje, prema mojem mišljenju, sudska praksa Suda o izravnom učinku članka 31. stavka 2. Povelje na horizontalne odnose može se primijeniti i u pogledu prava na ograničenje najduljeg radnog vremena i prava na razdoblja odmora za radnike.

95. Dakle, ostvarivanje tih prava može se zatražiti izravno od poslodavca, pod uvjetom da je riječ o situacijama koje su obuhvaćene područjem primjene prava Unije<sup>32</sup>, što je slučaj u ovom predmetu, s obzirom na to da se predmetnom nacionalnom odredbom prenosi Direktiva 2003/88 o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

96. U tom pogledu smatram da je sadržaj prava na ograničenje najduljeg radnog vremena i prava na razdoblja odmora radnika, koja su zajamčena člankom 31. stavkom 2. Povelje i odgovarajućim obvezama poslodavca, proširen na način da uključuje i uvođenje sustava mjerenja radnog vremena.

97. U prilog tom širokom tumačenju prava na ograničenje najduljeg radnog vremena i prava na razdoblja odmora može se ponajprije napomenuti da, s obzirom na to da je riječ o „socijalnim pravima” i s obzirom na prirodu takvih prava, nositelj prava može istaknuti zahtjev za ostvarivanje pozitivnih činidaba prema državama ili drugim obveznicima. Takva prava mogu biti zajamčena samo putem pozitivnih činidaba od strane obveznika, čije nepostojanje ili nedostatnost tom pravu oduzima učinkovitost.

98. Prethodno navedena razmatranja u pogledu tumačenja Direktive 2003/88, u kojima je istaknuto da učinkovitost prava na ograničenje najduljeg radnog vremena i prava na razdoblja odmora ovisi o mogućnosti postojanja sigurnog i objektivnog načina provjere broja stvarno odrađenih radnih sati, također idu u prilog tumačenju članka 31. stavka 2. Povelje na temelju kojeg se može zaključiti da su poduzeća obvezna uvesti sličan mehanizma nadzora, ali da ona ipak zadržavaju slobodu pri izboru metoda koje smatraju najprikladnijima u odnosu na svoje specifične potrebe povezane s organizacijom poslovanja.

#### IV. Zaključak

99. S obzirom na prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na prethodna pitanja koja je uputila Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska) odgovori na sljedeći način:

1. Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i članke 3., 5., 6., 16. i 22. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. treba tumačiti na način da poduzećima propisuju obvezu uspostave sustava evidencije stvarnog dnevnog radnog vremena za radnike u punom radnom vremenu koji nisu na izričit način, pojedinačno ili kolektivno, pristali na obavljanje prekovremenih sati, a nije riječ o mobilnim radnicima, radnicima u trgovačkoj mornarici ili radnicima u željezničkom prometu, i na način da su im protivne nacionalne odredbe iz kojih nije moguće zaključiti da postoji takva obveza.

<sup>31</sup> Presuda od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 49 do 51. i 69. do 79.)

<sup>32</sup> Vidjeti članak 51. stavak 1. Povelje.

2. Države članice slobodne su predvidjeti način bilježenja stvarnog dnevnog radnog vremena koji je najprikladniji za postizanje korisnog učinka prethodno navedenih odredaba prava Unije.
3. Međutim, na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje ono priznaje, može li se to pravo tumačiti na način koji može jamčiti punu učinkovitost prava Unije. Ako nacionalne odredbe kao što su one o kojima je riječ u glavnom postupku nije moguće tumačiti na način kojim bi se osigurala usklađenost s Direktivom 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje o temeljnim pravima, iz ove potonje odredbe proizlazi da sud koji je uputio zahtjev ne smije primijeniti te nacionalne odredbe i treba osigurati da se poštuje obveza poduzeća da uspostave sustav mjerenja stvarnog radnog vremena.