



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

14. svibnja 2019.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima – Direktiva 2003/88/EZ – Članci 3. i 5. – Dnevni i tjedni odmor – Članak 6. – Najdulje tjedno radno vrijeme – Direktiva 89/391/EEZ – Sigurnost i zdravlje radnika na radu – Obveza uspostave sustava mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio”

U predmetu C-55/18,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputila Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska), odlukom od 19. siječnja 2018., koju je Sud zaprimio 29. siječnja 2018., u postupku

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),

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (izvjestitelj), T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe i C. Lycourgos, predsjednici vijeća, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda i P. G. Xuereb, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Pitruzzella,

tajnik: L. Carrasco Marco, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 12. studenoga 2018.,

* Jezik postupka: španjolski

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), A. García López, *abogado*,
- za Deutsche Bank SAE, J. M. Aniés Escudé, *abogado*,
- za Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT), J. F. Pinilla Porlan i B. García Rodríguez, *abogados*,
- za španjolsku vladu, S. Jiménez García, u svojstvu agenta,
- za češku vladu, M. Smolek i J. Vlácil, u svojstvu agenata,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, Z. Lavery, u svojstvu agenta, uz asistenciju R. Hilla, *barrister*,
- za Europsku komisiju, N. Ruiz García i M. van Beek, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 31. siječnja 2019.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), članaka 3., 5., 6., 16. i 22. Direktive 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.) i članka 4. stavka 1., članka 11. stavka 3. i članka 16. stavka 3. Direktive Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL 1989., L 183, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) i društva Deutsche Bank SAE o nepostojanju sustava evidencije dnevnog radnog vremena tijekom kojeg su radili radnici zaposleni u tom društvu.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 89/391

- 3 Člankom 4. stavkom 1. Direktive 89/391 određeno je:

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

- 4 U skladu s člankom 6. stavkom 1. te direktive:

„U kontekstu svojih odgovornosti, poslodavac poduzima potrebne mjere za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, uključujući prevenciju profesionalnih rizika kao i pružanje informacija i obuke te potrebne organizacije i sredstava.

[...]"

- 5 Člankom 11. stavkom 3. navedene direktive određeno je:

„Predstavnicima 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.”

- 6 Članak 16. stavak 3. te direktive glasi:

„Odredbe ove Direktive u potpunosti se primjenjuju na sva područja koja pokrivaju pojedinačne direktive, ne dovodeći u pitanje njihove strože i/ili detaljnije odredbe.”

Direktiva 2003/88

- 7 U skladu s uvodnim izjavama 3. i 4. Direktive 2003/88:

„(3) Odredbe Direktive [89/391] i dalje se u cijelosti primjenjuju na područja koja su uređena ovom Direktivom ne dovodeći u pitanje njezine strože i/ili posebne odredbe.

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

- 8 Člankom 1. Direktive 2003/88, naslovljenim „Svrha i opseg”, određeno je:

„[...]

2. Ova se Direktiva primjenjuje na:

(a) najkraća razdoblja dnevnog odmora, tjednog odmora i godišnjeg odmora, na stanke i najveći broj radnih sati tjedno; i

(b) određene aspekte noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda.

[...]

4. Odredbe Direktive [89/391] u cijelosti se primjenjuju na pitanja iz stavka 2., ne dovodeći u pitanje strože i/ili posebnije odredbe ove Direktive.”

- 9 Člankom 3. Direktive 2003/88, naslovljenim „Dnevni odmor”, predviđeno je:

„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.”

- 10 Člankom 5. te direktive, naslovljenim „Tjedni odmor”, određeno je:

„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.”

11 Članak 6. navedene direktive, naslovljen „Najdulje tjedno radno vrijeme”, glasi:

„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.”

12 Člankom 16. Direktive 2003/88 pobliže su određena najdulja referentna razdoblja za primjenu njezinih članaka 5. i 6.

13 Članak 17. te direktive, naslovljen „Odstupanja”, u svojem stavku 1. predviđa:

„Uz poštovanje općih načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, države članice mogu odstupati od članaka 3. do 6., članka 8. i 16. ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici, a posebno sljedeći radnici

- (a) radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju;
- (b) radnici koji su članovi obitelji; ili
- (c) radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama.”

14 Članak 19. navedene direktive odnosi se na ograničenja odstupanja od referentnih razdoblja predviđena tom direktivom.

15 U skladu s člankom 22. stavkom 1. te direktive:

„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;

[...]

- (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;

[...]”

Španjolsko pravo

- 16 Estatuto de los Trabajadores (Zakon o radu), u verziji koja proizlazi iz Real Decreta legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevska zakonodavna uredba 2/2015 kojom se usvaja pročišćeni tekst Zakona o radu), od 23. listopada 2015. (BOE br. 255 od 24. listopada 2015., str. 100224.) (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), u svojem članku 34., naslovljenom „Radno vrijeme”, određuje:

„1. Trajanje radnog vremena određeno je kolektivnim ugovorima ili ugovorima o radu.

Najdulje trajanje uobičajenog radnog vremena iznosi 40 sati tjedno prosječnog stvarnog rada izračunanog na godišnjoj razini.

[...]

3. Od kraja radnog dana do početka sljedećeg radnog dana mora proći najmanje dvanaest sati.

Broj sati u uobičajenom radnom vremenu ne može prijeći devet sati dnevno, osim ako je kolektivnim ugovorom ili, ako njega nema, sporazumom sklopljenim između poduzeća i predstavnika radnika predviđena drukčija raspodjela dnevnog radnog vremena, poštujući, u svakom slučaju, vrijeme odmora između dva radna dana.

[...]”

- 17 Člankom 35. Zakona o radu, naslovljenim „Prekovremeni sati”, određeno je:

„1. Prekovremenim satima smatraju se sati rada koji su obavljani povrh najduljeg trajanja uobičajenog radnog vremena utvrđenog u skladu s prethodnim člankom. [...]

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

[...]

4. Prekovremeni rad mora biti dobrovoljan, osim ako je njegovo obavljanje utvrđeno kolektivnim ugovorom ili pojedinačnim ugovorom o radu, uz poštovanje ograničenja predviđenih stavkom 2.

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

- 18 Treća dodatna odredba Real Decreta 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo (Kraljevska uredba 1561/1995 o posebnim radnim vremenima), od 21. rujna 1995. (BOE br. 230 od 26. rujna 1995., str. 28606.), naslovljena „Ovlasti predstavnika radnika u području radnog vremena”, glasi:

„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:

[...]

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

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 19 CCOO, sindikat radnika koji je dio sindikalne organizacije zastupljene na državnoj razini u Španjolskoj, 26. srpnja 2017. podnio je Audienciji Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska) kolektivnu tužbu protiv Deutsche Banka zahtijevajući donošenje presude kojom se potonjem, u skladu s člankom 35. stavkom 5. Zakona o radu i trećom dodatnom odredbom Kraljevske uredbe 1561/1995, utvrđuje obveza uspostave sustava evidencije dnevnog radnog vremena tijekom kojeg su članovi njegova osoblja radili, a kojim bi se omogućila provjera, s jedne strane, poštovanja predviđenog radnog vremena i, s druge strane, obveze dostave sindikalnim predstavnicima podataka koji se odnose na prekovremene sate na mjesečnoj razini.
- 20 Prema mišljenju CCOO-a, obveza uspostave takvog sustava evidencije proizlazi iz članaka 34. i 35. Zakona o radu, kako se tumače u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje i člancima 3., 5., 6. i 22. Direktive 2003/88 te Konvencije br. 1 o radnom vremenu (industrija) i Konvencije br. 30 o radnom vremenu (trgovina i uredi), koje je Međunarodna organizacija rada donijela u Washingtonu 28. studenoga 1919., odnosno u Ženevi 28. lipnja 1930.
- 21 Suprotno tomu, Deutsche Bank tvrdi da iz presuda Tribunala Supremo (Vrhovni sud, Španjolska) br. 246/2017, od 23. ožujka 2017. (Zb. 81/2016), i br. 338/2017, od 20. travnja 2017. (Zb. 116/2016), proizlazi da španjolskim pravom nije predviđena takva obveza koja ima opću primjenu.
- 22 Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud) utvrđuje da, unatoč postojanju različitih pravila o radnom vremenu koja proizlaze iz brojnih nacionalnih sektorskih kolektivnih ugovora i kolektivnih ugovora poduzeća, a primjenjuju se na Deutsche Bank, potonje društvo ne upotrebljava nijedan sustav evidencije radnog vremena tijekom kojeg su članovi njegova osoblja radili, a koji bi omogućio provjeru poštovanja predviđenog rasporeda radnog vremena i izračun eventualno obavljenih prekovremenih sati. Konkretno, Deutsche Bank koristi se računalnom aplikacijom (*absences calendar*) koja omogućuje evidentiranje samo cjelodnevne odsutnosti, poput godišnjih odmora i drugih dopusta, ali ne bilježi trajanje radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio i broj obavljenih prekovremenih sati.
- 23 Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud) također ističe da Deutsche Bank nije ispunio zahtjev Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (Inspekcija rada i socijalne sigurnosti provincija Madrida i Navarre, Španjolska) (u daljnjem tekstu: Inspekcija rada) da uspostavi sustav evidencije obavljenog dnevnog radnog vremena zbog čega je potonji donio akt kojim utvrđuje povredu te je predložio sankcije. Međutim, taj je prijedlog sankcija odbačen nakon presude Tribunala Supremo (Vrhovni sud) od 23. ožujka 2017., navedene u točki 21. ove presude.
- 24 Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud) pojašnjava da iz sudske prakse Tribunala Supremo (Vrhovni sud), navedene u točki 21. ove presude, proizlazi da članak 35. stavak 5. Zakona o radu jedino nameće, ako nije drugačije ugovoreno, vođenje evidencije prekovremenih sati tijekom kojih su radnici radili te obavijest o broju tako obavljenih prekovremenih sati radnicima i njihovim predstavnicima na kraju svakog mjeseca.
- 25 Prema mišljenju Audiencije Nacional (Visoki nacionalni sud), ta se sudska praksa temelji na sljedećim razlozima. Kao prvo, 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 „uobičajeno” radno vrijeme, definirano kao radno vrijeme koje nije dulje od najduljeg radnog vremena. Kao drugo, kad god je španjolski zakonodavac odlučio uvesti obvezu evidencije obavljenog rada, posebno ju je predvidio, kao u slučaju radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i mobilnih radnika, radnika u trgovačkoj mornarici ili radnika u željezničkom prometu. Kao treće, člankom 22. Direktive 2003/88, kao i španjolskim pravom, nametnuta je obveza vođenja evidencije obavljenog radnog vremena u posebnim slučajevima, a ne obveza evidencije za „uobičajeno” radno vrijeme. Kao četvrto, uspostava evidencije obavljenog radnog vremena pojedinog radnika podrazumijevala bi obradu osobnih podataka i opasnost od neopravdanog uplitanja poduzeća u privatni život radnika. Kao peto, izostanak vođenja takve evidencije ne može se

kvalificirati kao jasna i očita povreda u nacionalnim pravilima o prekršajima i sankcijama u području socijalnih pitanja. Kao šesto, sudska praksa Tribunala Supremo (Vrhovni sud) ne povrjeđuje prava radnika jer bi, iako se na temelju članka 217. stavka 6. Leya de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (Zakon o građanskom postupku 1/2000) od 7. siječnja 2000. (BOE br. 7 od 8. siječnja 2000., str. 575.) ne može pretpostaviti postojanje prekovremenih sati ako ne postoji evidencija „uobičajenog” radnog vremena, ipak bilo nepovoljno za poslodavca koji ne vodi takvu evidenciju ako bi radnik drugim sredstvima dokazao da je obavio takve prekovremene sate.

- 26 Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud) dvoji o tome je li tumačenje članka 35. stavka 5. Zakona o radu koje je usvojio Tribunal Supremo (Vrhovni sud) u skladu s pravom Unije. Sud koji je uputio zahtjev najprije ističe da je ispitivanje iz 2016. o radno aktivnom stanovništvu u Španjolskoj pokazalo da 53,7 % prekovremenih sati nije evidentirano. Osim toga, iz dvaju priopćenja Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (Opća uprava za rad Ministarstva rada i socijalne sigurnosti, Španjolska), od 31. srpnja 2014. i 1. ožujka 2016., proizlazi da za utvrđivanje toga je li radnik radio prekovremeno potrebno utvrditi točan broj uobičajeno obavljenih radnih sati. To objašnjava zašto je Inspekcija rada od Deutsche Banka zatražila uvođenje sustava evidencije dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio, pri čemu se takav sustav smatra jedinim sredstvom provjere eventualnih prekoračenja najduljih trajanja predviđenih u referentnom razdoblju. Tumačenje španjolskog prava koje je dao Tribunal Supremo (Vrhovni sud) u praksi bi, s jedne strane, radnicima oduzelo ključno sredstvo za dokazivanje toga da su radili dulje od najduljeg dopuštenog radnog vremena i, s druge strane, njihovim predstavnicima oduzelo nužna sredstva za provjeru poštovanja pravila koja se primjenjuju u tom području, tako da bi nadzor poštovanja radnog vremena i vremena odmora ovisio o poslodavčevoj dobroj volji.
- 27 Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, u takvim okolnostima španjolsko nacionalno pravo ne može osigurati djelotvorno poštovanje obveza predviđenih Direktivom 2003/88 kad je riječ o najkraćim razdobljima odmora i najduljem tjednom radnom vremenu, a kad je riječ o pravima predstavnika radnika obveza koje proizlaze iz Direktive 89/391.
- 28 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 djelotvornosti ograničenja trajanja radnog vremena te tjednog i dnevnog odmora, utvrđenih u člancima 3., 5. i 6. Direktive [2003/88], 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] 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], 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 tijekom kojeg su radili radnici zaposleni 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] 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], 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?”

O prethodnim pitanjima

- 29 Svojim pitanjima koja valja ispitati zajedno sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li 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 te člankom 31. stavkom 2. Povelje, tumačiti na način da im se protivi propis države članice koji, u skladu s njegovim tumačenjem u nacionalnoj sudskoj praksi, poslodavcima ne nameće obvezu vođenja sustava mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio.
- 30 Uvodno valja podsjetiti da pravo svakog radnika na ograničenje najduljeg radnog vremena i na razdoblja dnevnog i tjednog odmora nije samo pravilo socijalnog prava Unije koje ima osobitu važnost nego je i izričito propisano u članku 31. stavku 2. Povelje, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima (vidjeti u tom smislu presude od 5. listopada 2004., Pfeiffer i dr., C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, t. 100. i od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 20.).
- 31 Odredbe Direktive 2003/88, osobito članci 3., 5. i 6., pobliže određuju to temeljno pravo te ih stoga treba tumačiti s obzirom na potonje (vidjeti u tom smislu presude od 11. rujna 2014., A, C-112/13, EU:C:2014:2195, t. 51. i navedenu sudsku praksu i od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 85.).
- 32 Osobito, radi osiguranja poštovanja navedenog temeljnog prava odredbe Direktive 2003/88 ne mogu se tumačiti usko na štetu prava koja radnici imaju na temelju nje (vidjeti analogijom presudu od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 38. i navedenu sudsku praksu).
- 33 U tim okolnostima, radi davanja odgovora na postavljena pitanja, potonju direktivu valja tumačiti uzimajući u obzir važnost temeljnog prava svakog radnika na ograničenje najduljeg radnog vremena i na razdoblja dnevnog i tjednog odmora.
- 34 S tim u vezi najprije valja pojasniti da se drugo i treće pitanje odnose osobito na članak 22. Direktive 2003/88, u čijem je stavku 1. određeno da, ako države članice odluče iskoristiti mogućnost neprimjene članka 6. te direktive koji se odnosi na najdulje tjedno radno vrijeme, one osobito moraju potrebnim mjerama poduzetima u tu svrhu osigurati da poslodavac vodi ažurirane liste o svim predmetnim radnicima i da se liste dostavljaju nadležnim tijelima.
- 35 Međutim, kao što proizlazi iz svega izrečenog na raspravi pred Sudom, Kraljevina Španjolska nije iskoristila tu mogućnost. Stoga članak 22. Direktive 2003/88 nije primjenjiv u glavnom predmetu te ga, slijedom toga, nije potrebno tumačiti u predmetnom slučaju.
- 36 Uzimajući u obzir to pojašnjenje, valja podsjetiti da je cilj Direktive 2003/88 utvrditi minimalne uvjete za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika usklađivanjem nacionalnih propisa o, među ostalim, trajanju radnog vremena (vidjeti osobito presude od 26. lipnja 2001., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, t. 37.; od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, t. 23. i od 20. studenoga 2018., Sindicatul Familia Constanța i dr., C-147/17, EU:C:2018:926, t. 39.).

- 37 To usklađivanje na razini Europske unije u području organizacije radnog vremena ima za cilj zajamčiti bolju zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, osiguravajući im minimalna razdoblja odmora – osobito dnevnog i tjednog – kao i primjerena razdoblja pauza i predviđajući najdulje ograničenje tjednog radnog vremena (vidjeti osobito presude od 5. listopada 2004., Pfeiffer i dr., C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, t. 76.; od 25. studenoga 2010., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, t. 43. i od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, t. 23.).
- 38 Tako su, u skladu s odredbama članaka 3. i 5. Direktive 2003/88, države članice dužne poduzeti potrebne mjere kako bi se svakome radniku osiguralo pravo na odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata, odnosno, u razdoblju od sedam dana, pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz navedenog članka 3. (presuda od 7. rujna 2006., Komisija/Ujedinjena Kraljevina, C-484/04, EU:C:2006:526, t. 37.).
- 39 Usto, članak 6. točka (b) Direktive 2003/88 nameće državama članicama obvezu utvrđivanja najduljeg 48-satnog prosječnog tjednog radnog vremena, izričito pojašnjavajući u pogledu tog najvišeg ograničenja da ono uključuje prekovremene sate te se od njega, izuzev pretpostavke navedene u članku 22. stavku 1. te direktive koja nije relevantna u predmetnom slučaju, ni u kojem slučaju ne može odstupiti, pa ni uz pristanak predmetnog radnika (vidjeti u tom smislu presudu od 25. studenoga 2010., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, t. 33. i navedenu sudsku praksu).
- 40 Stoga je, kako bi se osigurala puna djelotvornost Direktive 2003/88, potrebno da države članice osiguraju poštovanje tih najkraćih razdoblja odmora i spriječe svako prekoračenje najduljeg tjednog radnog vremena (presuda od 14. listopada 2010., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, t. 51. i navedena sudska praksa).
- 41 Točno je da člancima 3. i 5. te člankom 6. točkom (b) Direktive 2003/88 nisu određeni konkretni načini kojima države članice moraju osigurati provedbu njima utvrđenih prava. Kao što proizlazi iz sama njihova teksta, te odredbe ostavljaju državama članicama da same odrede te načine, poduzimajući „potrebne mjere” u tu svrhu (vidjeti u tom smislu presudu od 26. lipnja 2001., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, t. 55.).
- 42 Iako tako države članice imaju marginu prosudbe u tu svrhu, ipak su, uzimajući u obzir bitan cilj koji se želi postići Direktivom 2003/88, a taj je jamstvo djelotvorne zaštite životnih i radnih uvjeta radnika te bolja zaštita njihove sigurnosti i zdravlja, one dužne jamčiti da koristan učinak tih prava bude u cijelosti osiguran time što im omogućuju da se stvarno koriste najkraćim razdobljima dnevnog i tjednog odmora i najduljim trajanjem prosječnog tjednog radnog vremena koji su predviđeni tom direktivom (vidjeti u tom smislu presude od 1. prosinca 2005., Dellas i dr., C-14/04, EU:C:2005:728, t. 53.; od 7. rujna 2006., Komisija/Ujedinjena Kraljevina, C-484/04, EU:C:2006:526, t. 39. i 40. i od 14. listopada 2010., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, t. 64.).
- 43 Iz toga slijedi da načini koje su države članice definirale radi osiguranja provedbe zahtjeva iz Direktive 2003/88 ne smiju moći oduzeti bit pravima utvrđenima u članku 31. stavku 2. Povelje i člancima 3. i 5. te članku 6. točki (b) te direktive (vidjeti u tom smislu presudu od 7. rujna 2006., Komisija/Ujedinjena Kraljevina, C-484/04, EU:C:2006:526, t. 44.).
- 44 S tim u vezi valja podsjetiti da radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava (presude od 5. listopada 2004., Pfeiffer i dr., C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, t. 82.; od 25. studenoga 2010., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, t. 80. i od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 41.).

- 45 Isto tako valja istaknuti da, s obzirom na taj slabiji položaj, takav radnik može biti odvrćen od izričitog pozivanja na svoja prava u odnosu na poslodavca jer bi zbog traženja tih prava mogao, među ostalim, biti izložen poslodavčevim mjerama koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika (vidjeti u tom smislu presude od 25. studenoga 2010., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, t. 81. i od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 41.).
- 46 S obzirom na ta opća razmatranja treba ispitati je li i, ako jest, u kojoj mjeri uspostava sustava mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio potrebna za osiguranje djelotvornog poštovanja najduljeg tjednog radnog vremena i najkraćih razdoblja dnevnog i tjednog odmora.
- 47 S tim u vezi valja utvrditi, poput nezavisnog odvjetnika u točkama 57. i 58. njegova mišljenja, da bez postojanja takvog sustava nije moguće objektivno ni pouzdano odrediti ni broj sati rada tijekom kojih je radio radnik ni njihovu vremensku raspodjelu ni broj sati koji su kao prekovremeni sati obavljeni izvan radnog vremena.
- 48 U tim je okolnostima pretjerano otežano, ako ne i u praksi nemoguće, osigurati poštovanje prava koja su radnicima dodijeljena člankom 31. stavkom 2. Povelje i Direktivom 2003/88 radi stvarnog iskorištavanja ograničenja tjednog radnog vremena i najkraćih razdoblja dnevnog i tjednog odmora predviđenih tom direktivom.
- 49 Naime, objektivno i pouzdano utvrđivanje broja dnevnih i tjednih sati rada bitno je za provjeru, s jedne strane, toga je li najdulje tjedno radno vrijeme definirano u članku 6. Direktive 2003/88, koje u skladu s tom odredbom uključuje prekovremene sate, poštovano tijekom referentnog razdoblja iz članka 16. točke (b) ili članka 19. te direktive i, s druge strane, toga jesu li najkraća razdoblja dnevnog i tjednog odmora definirana u članku 3. odnosno članku 5. navedene direktive poštovana tijekom pojedinog 24-satnog razdoblja kad je riječ o dnevnom odmoru ili tijekom referentnog razdoblja iz članka 16. točke (a) iste direktive kad je riječ o tjednom odmoru.
- 50 Uzimajući u obzir činjenicu da, kao što proizlazi iz sudske prakse navedene u točkama 40. i 41. ove presude, države članice moraju poduzeti sve potrebne mjere kako bi osigurale poštovanje najkraćih razdoblja odmora i spriječile svako prekoračenje najduljeg tjednog radnog vremena radi osiguranja pune djelotvornosti Direktive 2003/88, nacionalni propis koji ne predviđa obvezu upotrebe sredstva koje omogućuje objektivno i pouzdano utvrđivanje dnevnih i tjednih sati rada ne može jamčiti, u skladu sa sudskom praksom navedenom u točki 42. ove presude, koristan učinak prava dodijeljenih člankom 31. stavkom 2. Povelje i tom direktivom jer i poslodavce i radnike lišava mogućnosti provjere toga poštuju li se ta prava te stoga može ugroziti cilj navedene direktive koji se sastoji u jamstvu bolje zaštite sigurnosti i zdravlja radnika.
- 51 S tim u vezi nije relevantno da je, kao što to tvrdi španjolska vlada, najdulje tjedno radno vrijeme koje je u predmetnom slučaju propisano španjolskim pravom povoljnije za radnika od onoga propisanog člankom 6. točkom (b) Direktive 2003/88. Naime, kao što je usto istaknula ta vlada, nacionalne odredbe donesene u tom području ipak prenose navedenu direktivu u unutarnje pravo, čije poštovanje države članice moraju osigurati donošenjem potrebnih provedbenih pravila u tu svrhu. Usto, bez sustava mjerenja obavljenog dnevnog radnog vremena i dalje je jednako otežano, ako ne i u praksi nemoguće, da radnik osigura djelotvorno poštovanje najduljeg tjednog radnog vremena, koliko god ono bilo.
- 52 Tu poteškoću ni na koji način ne umanjuje obveza poslodavaca u Španjolskoj da, na temelju članka 35. Zakona o radu, uspostave sustav evidencije prekovremenih sati tijekom kojih su radili radnici koji su pristali na njih. Naime, kvalifikacija sati „prekovremenima” pretpostavlja da je trajanje radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio poznato i stoga prethodno izmjereno. Obveza evidencije samo obavljenih prekovremenih sati stoga radnicima ne pruža djelotvorno sredstvo koje može jamčiti, s jedne strane, da nije prekoračeno najdulje tjedno radno vrijeme utvrđeno Direktivom 2003/88, koje uključuje prekovremene sate, i, s druge strane, da su najkraća razdoblja dnevnog i tjednog odmora

predviđena tom direktivom poštovana u svim okolnostima. U svakom slučaju tom se obvezom ne može opravdati nepostojanje sustava koji, kad je riječ o radnicima koji nisu pristali obavljati prekovremene sate, može jamčiti djelotvorno poštovanje pravila koja se osobito odnose na najdulje tjedno radno vrijeme.

- 53 Točno je da u predmetnom slučaju iz spisa podnesenog Sudu proizlazi da se radnik, kao što to tvrde Deutsche Bank i španjolska vlada, kada ne postoji sustav mjerenja obavljenog radnog vremena, u skladu sa španjolskim postupovnim pravilima, može poslužiti drugim sredstvima kao što su, osobito, svjedoci, predočenje poruka elektroničke pošte ili dokazi o upotrebi mobilnih telefona ili računala kako bi pružio indiciju povrede svojih prava i tako prebacio teret dokazivanja.
- 54 Međutim, za razliku od sustava mjerenja obavljenog dnevnog radnog vremena, na temelju takvih dokaznih sredstava nije moguće objektivno i pouzdano utvrditi broj dnevnih i tjednih radnih sati tijekom kojih je radnik radio.
- 55 Konkretno valja naglasiti da se, vodeći računa o slabijem položaju radnika u radnom odnosu, samo iskaz svjedoka ne može smatrati djelotvornim dokazom koji može jamčiti djelotvorno poštovanje predmetnih prava jer radnici mogu nevoljko svjedočiti protiv svojega poslodavca zbog straha od njegovih mjera koje bi mogle utjecati na radni odnos na njihovu štetu.
- 56 Suprotno tomu, sustav mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg su radnici radili potonjima je osobito djelotvorno sredstvo jednostavnog pristupa objektivnim i pouzdanim podacima o stvarnom trajanju njihova rada te tako može olakšati da radnici dokažu povrede prava koja su im dodijeljena člancima 3. i 5. te člankom 6. točkom (b) Direktive 2003/88, koja pobliže određuju temeljno pravo iz članka 31. stavka 2. Povelje, te da nadležna nacionalna tijela i sudovi nadziru djelotvorno poštovanje tih prava.
- 57 Ne može se smatrati ni da se poteškoće koje proizlaze iz nepostojanja sustava mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio mogu premostiti ovlastima istrage i sankcioniranja koje je nacionalno zakonodavstvo dodijelilo nadzornim tijelima, kao što je Inspekcija rada. Naime, ako ne postoji takav sustav, sama ta tijela nemaju djelotvorno sredstvo pristupa objektivnim i pouzdanim podacima o radnom vremenu koje su obavili radnici u pojedinom poduzeću, koje bi im moglo biti potrebno za obavljanje njihove zadaće nadzora i po potrebi izricanja sankcije (vidjeti s tim u vezi presudu od 30. svibnja 2013., Worten, C-342/12, EU:C:2013:355, t. 37. i navedenu sudsku praksu).
- 58 Iz toga slijedi da, ako ne postoji sustav mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio, kao što nadalje proizlazi iz informacija koje je podnio sud koji je uputio zahtjev navedenih u točki 26. ove presude, ništa ne jamči da je radnicima osigurano djelotvorno poštovanje pravâ na ograničenje najduljeg radnog vremena i na najkraća razdoblja odmora, dodijeljenih Direktivom 2003/88, s obzirom na to da je to poštovanje prepušteno poslodavčevoj volji.
- 59 Iako je točno da poslodavčeva odgovornost u pogledu poštovanja prava dodijeljenih Direktivom 2003/88 ne može biti neograničena, ipak propis države članice koji, u skladu s njegovim tumačenjem u nacionalnoj sudskoj praksi, poslodavcu ne nameće obvezu mjerenja obavljenog radnog vremena može oduzeti bit pravima iz članaka 3. i 5. te članka 6. točke (b) te direktive time što radnicima ne osigurava poštovanje prava na ograničenje najduljeg radnog vremena i najkraćih razdoblja odmora te stoga nije usklađen s ciljem koji se želi postići navedenom direktivom, koja te minimalne zahtjeve smatra neophodnima za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika (vidjeti analogijom presudu od 7. rujna 2006., Komisija/Ujedinjena Kraljevina, C-484/04, EU:C:2006:526, t. 43. i 44.).

- 60 Slijedom toga, radi osiguranja korisnog učinka prava predviđenih Direktivom 2003/88 i temeljnog prava iz članka 31. stavka 2. Povelje, države članice moraju poslodavcima nametnuti obvezu uspostave objektivnog, pouzdanog i pristupačnog sustava mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio.
- 61 Taj zaključak potvrđuju odredbe Direktive 89/391. Kao što proizlazi iz članka 1. stavaka 2. i 4. Direktive 2003/88 i njezine uvodne izjave 3. te članka 16. stavka 3. Direktive 89/391, potonja direktiva u potpunosti se primjenjuje u području najkraćih razdoblja dnevnog odmora, tjednog odmora i najduljeg tjednog radnog vremena, ne dovodeći u pitanje strože i/ili detaljnije odredbe Direktive 2003/88.
- 62 S tim u vezi, uspostava objektivnog, pouzdanog i pristupačnog sustava mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom je pojedini radnik radio obuhvaćena je općom obvezom država članica i poslodavaca, predviđenom člankom 4. stavkom 1. i člankom 6. stavkom 1. Direktive 89/391, uspostave potrebne organizacije i sredstava za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika. Usto, takav sustav potreban je kako bi predstavnicima radnika sa specifičnom odgovornošću u pitanjima sigurnosti i zdravlja radnika omogućio izvršavanje njihova prava, predviđenog člankom 11. stavkom 3. te direktive, da od poslodavca zahtijevaju da poduzme odgovarajuće mjere i upoznaju ga s prijedlozima.
- 63 S obzirom na to, u skladu sa sudskom praksom navedenom u točki 41. ove presude, zadaća je država članica da, u okviru izvršavanja margine prosudbe koju imaju u vezi s tim, definiraju, kao što je nezavisni odvjetnik naveo u točkama 85. do 88. svojega mišljenja, konkretne načine uspostave takvog sustava, osobito njegova oblika, i to uzimajući u obzir, ako je to potrebno, osobitosti svojstvene svakom predmetnom sektoru djelatnosti, odnosno osobitosti određenih poduzeća, posebice njihovu veličinu i ne dovodeći u pitanje članak 17. stavak 1. Direktive 2003/88, koji omogućuje državama članicama da, uz poštovanje općih načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, odstupe, među ostalim, od članaka 3. do 6. ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici.
- 64 Prethodna razmatranja ne mogu biti dovedena u pitanje činjenicom da određene posebne odredbe prava Unije koje se odnose na sektor prometa, poput osobito članka 9. točke (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.), i stavka 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, sklopljenoga između Europskog saveza za plovidbu unutarnjim vodama (EBU), Europske organizacije zapovjednika plovila (ESO) i Europske federacije radnika u prometu (ETF) (SL 2014., L 367, str. 86.), izričito predviđaju obvezu evidencije radnog vremena radnika na koje se te odredbe odnose.
- 65 Naime, iako je zbog postojanja potrebe posebne zaštite zakonodavac Unije mogao izričito predvidjeti takvu obvezu kad je riječ o određenim kategorijama radnika, slična obveza, koja se sastoji u uspostavi objektivnog, pouzdanog i pristupačnog sustava mjerenja obavljenog dnevnog radnog vremena, općenitije se nameće za sve radnike radi osiguranja korisnog učinka Direktive 2003/88 i uzimanja u obzir važnosti temeljnog prava iz članka 31. stavka 2. Povelje, navedenog u točki 30. ove presude.
- 66 Osim toga, kad je riječ o troškovima, koje navode španjolska vlada i vlada Ujedinjene Kraljevine, a koje bi uspostava takvog sustava mogla podrazumijevati za poslodavce, valja podsjetiti da, kao što proizlazi iz uvodne izjave 4. Direktive 2003/88, djelotvorna zaštita sigurnosti i zdravlja radnika na radu ne smije biti podređena isključivo ekonomskim interesima (vidjeti u tom smislu presude od 26. lipnja 2001., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, t. 59. i od 9. rujna 2003., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, t. 66. i 67.).

- 67 Nadalje, kao što je nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 84. svojega mišljenja, ni Deutsche Bank ni španjolska vlada u predmetnom slučaju nisu precizno ni konkretno naznačili koje su to praktične prepreke koje bi poslodavce mogle spriječiti da o razumnom trošku uspostave sustav mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio.
- 68 Naposljetku, valja podsjetiti da se, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, obveza država članica, koja proizlazi iz direktive, glede postizanja rezultata koji iz nje proizlazi te njihova dužnost, na temelju članka 4. stavka 3. UFEU-a, da poduzmu sve odgovarajuće mjere, opće ili posebne, potrebne da se osigura ispunjenje te obveze odnosi na sva tijela država članica, uključujući sudove kad je riječ o stvarima u okviru njihove nadležnosti (vidjeti osobito presude od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 30. i od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 49.).
- 69 Iz toga slijedi da su, kada primjenjuju unutarnje pravo, nacionalni sudovi, koji to pravo moraju tumačiti, obvezni uzeti u obzir pravila tog prava i primijeniti metode tumačenja koje ono priznaje da bi ga protumačili u najvećoj mogućoj mjeri u svjetlu teksta i svrhe direktive o kojoj je riječ kako bi se ostvario njome propisani cilj i time ispunili zahtjevi iz članka 288. trećeg stavka UFEU-a (presuda od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 31. i navedena sudska praksa).
- 70 Zahtjev usklađenog tumačenja uključuje obvezu nacionalnih sudova da, prema potrebi, izmijene ustaljenu sudsku praksu ako se ona temelji na tumačenju nacionalnog prava koje nije spojivo s ciljevima direktive (presude od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 33., od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 72. i od 11. rujna 2018., IR, C-68/17, EU:C:2018:696, t. 64.).
- 71 Uzimajući u obzir prethodno navedeno, na postavljena pitanja treba odgovoriti tako da članke 3., 5. i 6. Direktive 2003/88, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje te člankom 4. stavkom 1., člankom 11. stavkom 3. i člankom 16. stavkom 3. Direktive 89/391, valja tumačiti na način da im se protivi propis države članice koji, u skladu s njegovim tumačenjem u nacionalnoj sudskoj praksi, poslodavcima ne nameće obvezu vođenja sustava mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio.

Troškovi

- 72 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (veliko vijeće) odlučuje:

Članke 3., 5. i 6. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima te člankom 4. stavkom 1., člankom 11. stavkom 3. i člankom 16. stavkom 3. Direktive Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, valja tumačiti na način da im se protivi propis države članice koji, u skladu s njegovim tumačenjem u nacionalnoj sudskoj praksi, poslodavcima ne nameće obvezu vođenja sustava mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio.

Potpisi