



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2019. május 14.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme – Munkaidő-szervezés – Az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése – 2003/88/EK irányelv – 3. és 5. cikk – Napi és heti pihenőidő – 6. cikk – A maximális heti munkaidő – 89/391/EGK irányelv – A munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészségvédelme – Az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését lehetővé tévő rendszer létrehozására vonatkozó kötelezettség”

A C-55/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2018. január 29-én érkezett, 2018. január 19-i határozatával terjesztett elő

a **Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**

és

a **Deutsche Bank SAE**

között,

a **Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT)**,

a **Confederación General del Trabajo (CGT)**,

a **Confederación Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA)**,

a **Confederación Intersindical Galega (CIG)**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, E. Regan (előadó), T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe és C. Lycourgos tanácselnökök, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda és P. G. Xuereb bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: L. Carrasco Marco tanácsos,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2018. november 12-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) képviselőjében A. García López abogado,
 - a Deutsche Bank SAE képviselőjében J. M. Aniés Escudé abogado,
 - a Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FES-UGT) képviselőjében J. F. Pinilla Porlan és B. García Rodríguez abogados,
 - a spanyol kormány képviselőjében S. Jiménez García, meghatalmazotti minőségben,
 - a cseh kormány képviselőjében M. Smolek és J. Vlácil, meghatalmazotti minőségben,
 - az Egyesült Királyság kormánya képviselőjében Z. Lavery, meghatalmazotti minőségben, segítője R. Hill barrister,
 - az Európai Bizottság képviselőjében N. Ruiz García és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2019. január 31-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
- meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 31. cikke (2) bekezdésének, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.). 3., 5., 6., 16. és 22. cikkének, valamint a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.) 4. cikke (1) bekezdésének, 11. cikke (3) bekezdésének és 16. cikke (3) bekezdésének az értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) és a Deutsche Bank SAE között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya az, hogy az utóbbi nem rendelkezik az alkalmazásában álló munkavállalók által teljesített napi munkaidő nyilvántartását lehetővé tévő rendszerrel.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 89/391 irányelv

- 3 A 89/391 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkáltatókat, a munkavállalókat és a munkavállalók képviselőit az ezen irányelv végrehajtásához szükséges jogszabályoknak vessék alá.”

- 4 Ezen irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„Kötelezettségeivel összefüggésben a munkáltató minden szükséges intézkedést megtesz a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében, beleértve a foglalkozási kockázatok megelőzését, a tájékoztatást és oktatást, valamint a szükséges szervezettség és az eszközök biztosítását.

[...]”

- 5 Az említett irányelv 11. cikkének (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének különleges feladatát ellátó képviselőknek jogukban áll megkérni a munkáltatót a megfelelő intézkedések megtételére, és hozzá javaslatokat benyújtani a munkavállalókat fenyegető veszélyek mérséklése, illetve a veszélyforrások eltávolítása céljából.”

- 6 Ugyanezen irányelv 16. cikkének (3) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek a rendelkezései teljes mértékben alkalmazandók az egyedi irányelvek által érintett minden területen, az egyedi irányelvekben foglalt szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül.”

A 2003/88 irányelv

- 7 A 2003/88 irányelv (3) és (4) preambulumbekkezdése értelmében:

„(3) A [89/391 irányelv] rendelkezéseit kell továbbra is teljes mértékben alkalmazni az ezen irányelv hatálya alá tartozó területekre, tekintettel az abban foglalt szigorúbb és/vagy konkrétabb rendelkezésekre.

(4) A munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségének javítása olyan cél, amely nem rendelhető alá pusztán gazdasági megfontolásoknak.”

- 8 A 2003/88 irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikke előírja:

„[...]”

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

- a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében; és

b) az éjszakai munka, a váltott műszakban végzett munka és a munkaritmus bizonyos szempontjainak esetében.

[...]

(4) A [89/391] irányelv rendelkezéseit teljes mértékben alkalmazni kell a (2) bekezdésben említett esetekben, az ezen irányelv szigorúbb és/vagy különös rendelkezéseinek sérelme nélkül.”

9 A 2003/88 irányelv „Napi pihenőidő” címet viselő 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg.”

10 Ezen irányelv „Heti pihenőidő” címet viselő 5. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót hétnaponként 24 órás minimális, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg.

Ha azt objektív, műszaki vagy munkaszervezési feltételek indokolják, a minimális 24 órás pihenőidő alkalmazható.”

11 Az említett irányelv „Maximális heti munkaidő” címet viselő 6. cikke ekképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján korlátozzák;

hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.”

12 A 2003/88 irányelv 16. cikke pontosítja az 5. és 6. cikkének alkalmazása szempontjából releváns maximális referencia-időszakokat.

13 Ezen irányelv „Eltérések” címet viselő 17. cikkének (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„A munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni [helyesen: azt a munkavállaló maga határozhatja meg], és különösen a következők esetében:

üggyezetők [helyesen: vezető beosztású munkavállalók] vagy más önálló döntéshozatali jogkörrel rendelkező személyek;

családtag munkavállalók; vagy

templomokban [helyesen: egyházaknál] és vallási közösségekben vallási szertartásokon közreműködő munkavállalók.”

14 Az említett irányelv 19. cikke a referencia-időszakoktól való, az ezen irányelv által előírt eltérések korlátaira vonatkozik.

15 Ugyanezen irányelv 22. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikket, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve hogy meghozza a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, amelyet átlagként számítanak ki a 16. cikk b) pontjában említett referencia-időszakra tekintettel, kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe;

[...]

a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról;

a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;

[...]”

A spanyol jogi háttér

16 Az Estatuto de los Trabajadoresnek (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) a 2015. október 23-i Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 2/2015 királyi törvényerejű rendelet; a BOE 2015. október 24-i 255. száma, 100224. o.) (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) „Munkaidő” címet viselő 34. cikkében így rendelkezik:

„(1) A munkaidő tartamát a kollektív szerződések vagy a munkaszerződések határozzák meg.

A rendes munkaidő maximális időtartama egy év átlagában heti 40, ténylegesen teljesített munkaóra.

[...]

(3) A munkaidő vége és a következő munkaidő kezdete között legalább tizenkét órának el kell telnie.

A ténylegesen teljesített rendes munkaórák száma nem haladhatja meg a napi kilenc órát, kivéve ha kollektív szerződés vagy annak hiányában a munkáltató és a munkavállalók képviselői között létrejött megállapodás eltérő napi munkaidő-beosztást állapít meg a munkaidők közötti szünet tiszteletben tartása mellett.

[...]”

17 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény „Túlmunka” címet viselő 35. cikke így rendelkezik:

„(1) Túlmunkának minősülnek az előző cikkel összhangban megállapított maximális rendes munkaidőn túl teljesített órák. [...]

(2) A túlmunka nem haladhatja meg az évi 80 órát [...]

[...]

(4) A túlmunka önként vállalható, kivéve ha azt kollektív szerződésben vagy egyéni munkaszerződésben állapították meg a (2) bekezdésben foglalt korlátok között.

(5) A túlmunka kiszámítása szempontjából az egyes munkavállalók munkaidejét napról napra nyilvántartásba veszik, és a díjazás kifizetésének napján összegzik, továbbá a fizetési igazolással együtt átadják az összegzés másolatát a munkavállaló részére.”

- 18 Az 1995. szeptember 21-i Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo (a különleges munkaidőről szóló 1561/1995 királyi rendelet; a BOE 1995. szeptember 26-i 230. száma, 28606. o.), harmadik kiegészítő rendelkezésében, amely „A munkavállalók képviselőinek a munkaidőre vonatkozó hatásköre” címet viseli, így rendelkezik:

„A munkavállalók képviselői részére a munkaidő tekintetében a munkavállalók jogállásáról szóló törvényben és a jelen királyi rendeletben elismert jogok sérelme nélkül e képviselők jogosultak [...]:

[...]

- b) minden hónapban tájékoztatást kapni a munkáltatótól a munkavállalók által teljesített túlórákról, függetlenül a kifizetés elfogadott formájától; e célból megkapják a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 35. cikkének (5) bekezdése szerinti összegzés másolatát.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 19 2017. július 26-án a Spanyolországban nemzeti szinten reprezentatív szakszervezeti tömörülés részét képező munkavállalói szakszervezet, a CCOO kollektív keresetet indított a Deutsche Bankkal szemben az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) előtt, és az alperes arra vonatkozó kötelezettségének megállapítását kérte, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 35. cikkének (5) bekezdésével és az 1561/1995 királyi rendelet harmadik kiegészítő rendelkezésével összhangban hozzon létre a személyzetének tagjai által teljesített napi munkaidőre vonatkozó nyilvántartási rendszert, amely lehetővé teszi egyrészt az előírt munkaidő tiszteletben tartásának ellenőrzését, másrészt a havi szinten teljesített túlórákra vonatkozó információk szakszervezeti képviselők részére való közlésére irányuló kötelezettség teljesítését.
- 20 A CCOO szerint egy ilyen nyilvántartási rendszer létrehozásának kötelezettsége a munkavállalók jogállásáról szóló törvénynek a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, a 2003/88 irányelv 3., 5., 6. és 22. cikkével, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által 1919. november 28-án Washingtonban, illetve 1930. június 28-án Genfben elfogadott, a munkaidőről (ipar) szóló 1. sz. egyezményvel és a munkaidőről (kereskedelem és irodák) szóló 30. egyezményvel összhangban értelmezett 34. és 35. cikkéből következik.
- 21 A Deutsche Bank ezzel szemben azt állítja, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) 2017. március 23-i 246/2017. sz. ítéletéből (Rec. 81/2016) és 2017. április 20-i 338/2017. sz. ítéletéből (Rec. 116/2016) az következik, hogy a spanyol jog nem ír elő ilyen, általánosan alkalmazandó kötelezettséget.
- 22 Az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága) megállapítja, hogy a munkaidőre vonatkozó számos szabály ellenére, amelyek a Deutsche Bank tekintetében alkalmazandó különféle, ágazati nemzeti kollektív szerződésekből és vállalati kollektív szerződésekből erednek, a Deutsche Bank nem hozott létre a személyzetének tagjai által teljesített munkaidő nyilvántartására vonatkozó belső rendszert, amely lehetővé tenné a rendes munkaidő tiszteletben tartásának ellenőrzését és az esetlegesen teljesített túlórák kiszámítását. Konkrétan a Deutsche Bank egy olyan informatikai

alkalmazást (*absences calendar*) használ, amely kizárólag a teljes napi hiányzások nyilvántartását teszi lehetővé, mint amilyenek a szabadságok és egyéb szabadnapok, anélkül ugyanakkor, hogy mérné az egyes munkavállalók által teljesített munkaidő tartamát vagy a túlórák számát.

- 23 Az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága) megjegyzi továbbá, hogy a Deutsche Bank nem felelt meg az Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las provincias de Madrid y Navarra (madridi és navarrai tartományi munkaügyi és társadalombiztosítási felügyelőség, Spanyolország) (a továbbiakban: munkaügyi felügyelőség) azon felszólításának, hogy hozzon létre egy, a teljesített napi munkaidő nyilvántartását lehetővé tévő rendszert, következésképpen az utóbbi a jogsértésről jegyzőkönyvet vett fel, amely szankciókra vonatkozó javaslatot is tartalmazott. Ezt a szankciókra vonatkozó javaslatot mindazonáltal, a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) jelen ítélet 21. pontjában hivatkozott 2017. március 23-i ítéletét követően elvetették.
- 24 Az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága) pontosítja, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) említett 21. pontban hivatkozott ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 35. cikkének (5) bekezdése, ezzel ellenkező megállapodás hiányában, kizárólag a munkavállalók által teljesített túlórák nyilvántartását, valamint az így teljesített túlórák számának a munkavállalóknak, valamint képviselőiknek minden hónap végén történő közlését írja elő.
- 25 Az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága) szerint ez az ítélkezési gyakorlat az alábbi megfontolásokon alapul. Először, a nyilvántartás vezetésére vonatkozó kötelezettséget a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 35. cikke írja elő, amelynek tárgya a túlmunka, nem pedig e törvény 34. cikke, amely a „rendes” munkaidőre vonatkozik, amely a meghatározás szerint az a munkaidő, amely nem haladja meg a maximális munkaidőt. Másodszor, a spanyol jogalkotó, valahányszor a teljesített munkaidő nyilvántartását akarta előírni, arról kifejezetten rendelkezett, például a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók és az utazó munkavállalók, a kereskedelmi tengerészet munkavállalói, valamint a vasúti munkavállalók esetében. Harmadszor, a 2003/88 irányelv 22. cikke, a spanyol joghoz hasonlóan, különleges esetekben írja elő a teljesített munkaidő nyilvántartásának vezetésére vonatkozó kötelezettséget, és nem a „rendes” munkaidő nyilvántartásának vezetését írja elő. Negyedszer, az egyes munkavállalók által teljesített munkaidő nyilvántartásának létrehozása a személyes adatok kezelését tenné szükségessé, azon kockázat mellett, hogy a vállalat indokolatlanul beavatkozna a munkavállalók magánéletébe. Ötödször, az ilyen nyilvántartás vezetésének hiánya nem minősül egyértelmű és nyilvánvaló jogsértésnek a szociális tárgyú jogsértésekre és szankciókra vonatkozó nemzeti szabályokban. Hatodszor, a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlata nem sérti a munkavállalók jogait, amennyiben a 2000. január 7-i Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 (a polgári eljárásról szóló 1/2000 törvény) (a BOE 2000. január 8-i 7. száma, 575. o.) 217. cikkének (6) bekezdése nyilvánvalóan nem teszi lehetővé, hogy a „rendes” munkaidő nyilvántartásának hiányában a túlmunka teljesítése feltételezhető legyen, mindazonáltal kedvezőtlen a munkáltató számára, amely nem gondoskodott ilyen nyilvántartásról, amennyiben a munkavállaló más eszközökkel bizonyítja túlórák teljesítését.
- 26 Az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága) kételyeket táplál a tekintetben, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 35. cikke (5) bekezdésének a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) által adott értelmezése összhangban van-e az uniós joggal. A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli mindenekelőtt, hogy egy 2016-os, a spanyolországi munkaerő-helyzetről készített felmérés rámutatott, hogy a teljesített túlmunka 53,7%-át nem vezették nyilvántartásba. Egyébiránt a Dirección General de Empleo del ministerio de Empleo y Seguridad Social (munka- és szociális ügyek minisztériumának foglalkoztatási főigazgatósága, Spanyolország) 2014. július 31-i és 2016. március 1-jei két jelentéséből kitűnik, hogy annak meghatározásához, hogy túlmunkát teljesítettek-e, pontosan ismerni kell a teljesített rendes munkaórák számát. Ez ad magyarázatot arra, hogy a munkaügyi felügyelőség miért hívta fel a Deutsche Bankot az egyes munkavállalók által teljesített munkaidő nyilvántartási rendszerének létrehozására, mivel az ilyen rendszer tekinthető az egyetlen eszköznek a referencia-időszak folyamán előírt maximális határértékek esetleges túllépésének vizsgálatához. A

spanyol jognak a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) által adott értelmezése a gyakorlatban egyrészt megfosztja a munkavállalókat egy alapvető bizonyítási eszköztől, amellyel alátámaszthatnák, hogy munkaidejük meghaladta a maximális munkaidőt, másrészt megfosztja képviselőiket a tárgyra vonatkozóan alkalmazandó szabályok tiszteletben tartásának vizsgálatához szükséges eszközöktől, miáltal a munkaidő és a pihenőidők tiszteletben tartásának ellenőrzése a munkáltató jó szándékán múlik.

27 A kérdést előterjesztő bíróság szerint ilyen helyzetben a spanyol nemzeti jog nem képes biztosítani a minimális pihenőidőkre és a maximális heti munkaidőre vonatkozóan a 2003/88 irányelvben előírt kötelezettségek, valamint a munkavállalók képviselőinek jogai tekintetében a 89/391 irányelvből eredő kötelezettségek tényleges tiszteletben tartását.

28 E körülmények között az Audiencia Nacional (kiemelt ügyek országos bírósága, Spanyolország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Úgy kell-e értelmezni, hogy a Spanyol Királyság a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. és 35. cikkén keresztül – ahogyan azokat a [spanyol] ítélkezési gyakorlat értelmezi – elfogadta a [2003/88] irányelv 3., 5. és 6. cikkében foglalt, a munkaidő, valamint a heti és a napi pihenőidő időtartamára vonatkozó korlátozások tényleges érvényesülésének biztosításához szükséges intézkedéseket azon teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében, akik egyénileg vagy kollektív módon nem egyeztek bele kifejezetten túlmunka végzésébe, és akik nem felelnek meg az utazó munkavállalókra, a kereskedelmi tengerészet munkavállalóira és a vasúti munkavállalókra vonatkozó feltételeknek?
- 2) Úgy kell-e értelmezni a Charta [89/391] irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével, 11. cikkének (3) bekezdésével, valamint a 16. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben értelmezett 31. cikkének (2) bekezdését, valamint a [2003/88] irányelv 3., 5., 6., 16. és 22. cikkét, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. és 35. cikke, amelyek alapján – ahogyan azt a [spanyol] állandó ítélkezési gyakorlat egyértelművé tette – nem lehet levonni azt a következtetést, hogy a vállalkozás számára elő lehet írni, hogy a teljesített tényleges napi munkaidőre vonatkozóan hozzon létre nyilvántartási rendszert azon teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, akik egyénileg vagy kollektív módon nem egyeztek bele kifejezetten a túlmunka végzésébe, és akik nem felelnek meg az utazó munkavállalókra, a kereskedelmi tengerészet munkavállalóira és a vasúti munkavállalókra vonatkozó feltételeknek?
- 3) Úgy kell-e értelmezni, hogy a Charta [89/391] irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével, 11. cikkének (3) bekezdésével, valamint a 16. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben értelmezett, 31. cikkének (2) bekezdésében, valamint a [2003/88] irányelv 3., 5., 6., 16. és 22. cikkében a tagállamok számára megállapított azon előírás, hogy általában véve valamennyi munkavállaló számára korlátozniuk kell a munkaidő időtartamát, a rendes munkavállalók számára biztosított a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 34. és 35. cikkében foglalt azon nemzeti szabályozás alapján, amely szerint – ahogyan azt a [spanyol] állandó ítélkezési gyakorlat egyértelművé tette – nem lehet levonni azt a következtetést, hogy a vállalkozások számára elő lehet írni, hogy a teljesített tényleges napi munkaidőre vonatkozóan hozzanak létre nyilvántartási rendszert azon teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára, akik, az utazó munkavállalókkal, a kereskedelmi tengerészet munkavállalóival és a vasúti munkavállalókkal ellentétben, egyénileg vagy kollektíven nem egyeztek bele kifejezetten túlmunka végzésébe?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 29 Kérdéseivel, amelyeket együtt célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2003/88 irányelv 3., 5., 6., 16. és 22. cikkét, a 89/391 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével, 11. cikkének (3) bekezdésével és 16. cikkének (3) bekezdésével, valamint a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével összefüggésben úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes egy olyan tagállami szabályozás, amely, annak a nemzeti ítélkezési gyakorlatbeli értelmezése szerint, nem ír elő a munkáltatók számára arra vonatkozó kötelezettséget, hogy hozzanak létre az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tévő rendszert.
- 30 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a valamennyi munkavállalót megillető, a maximális munkaidő korlátozásához és a napi, valamint heti pihenőidőhöz való jog nemcsak az uniós szociális jog különlegesen fontos szabálya, hanem azt kifejezetten rögzíti a Charta 31. cikkének (2) bekezdése is, amely a Charta esetében az EUSZ 6. cikk (1) bekezdése a Szerződésekkel megegyező jogi kötőerőt ismer el (lásd ebben az értelemben: 2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 100. pont; 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 20. pont).
- 31 A 2003/88 irányelv rendelkezései, különösen annak 3., 5. és 6. cikke ezen alapvető jogot pontosítja, azokat tehát e jog fényében kell értelmezni (lásd ebben az értelemben: 2014. szeptember 11-i A ítélet, C-112/13, EU:C:2014:2195, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 85. pont).
- 32 Különösen ezen alapvető jog tiszteletben tartásának biztosítása érdekében a 2003/88 irányelv rendelkezései nem értelmezhetők megszorítóan a munkavállalót ez alapján megillető jogok kárára (lásd analógia útján: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 33 Ilyen körülmények között az előterjesztett kérdések megválaszolása céljából ezen utóbbi irányelvet a valamennyi munkáltatót megillető, maximális munkaidejének korlátozására és napi, valamint heti pihenőidőre vonatkozó alapvető jog fontosságát szem előtt tartva kell értelmezni.
- 34 E tekintetben előjáróban pontosítani szükséges, hogy a második és harmadik kérdés különösen a 2003/88 irányelv 22. cikkére vonatkozik, amelynek (1) bekezdése azt írja elő, hogy amennyiben a tagállam él azon lehetőséggel, hogy ne alkalmazza ezen irányelvnek a maximális heti munkaidőre vonatkozó 6. cikkét, biztosítania kell többek között az ahhoz szükséges intézkedések meghozatalát, hogy a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról és a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátja.
- 35 Mindazonáltal, amint az kitűnt a Bíróság előtti tárgyaláson tartott viták során, a Spanyol Királyság nem élt ezzel a lehetőséggel. A 2003/88 irányelv 22. cikke az alapügyben tehát nem alkalmazható, következésképpen azt a jelen ügyben nem szükséges értelmezni.
- 36 E pontosítást követően emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv célja az, hogy minimumkövetelményeket állapítson meg a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése révén (lásd különösen: 2001. június 26-i BECTU ítélet, C-173/99, EU:C:2001:356, 37. pont; 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, 23. pont; 2018. november 20-i Sindicatul Familia Constanța és társai ítélet, C-147/17, EU:C:2018:926, 39. pont).
- 37 Ennek az Európai Unió szintjén történő harmonizációnak a munkaidő-szervezés területén az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének jobb védelmét azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő átlagos tartamára felső határt állapít meg (lásd különösen: 2004. október 5-i

Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584, 76. pont; 2010. november 25-i Fuß ítélet, C-429/09, EU:C:2010:717, 43. pont, 2015. szeptember 10-i Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras ítélet, C-266/14, EU:C:2015:578, 23. pont).

- 38 A 2003/88 irányelv 3. és 5. cikke rendelkezéseinek megfelelően a tagállamok tehát kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő, illetve hétnaponként legkevesebb 24 órás, megszakítás nélküli pihenőidő, továbbá a 3. cikkben említett 11 órás napi pihenőidő illessen meg (2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-484/04, EU:C:2006:526, 37. pont).
- 39 A 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja ezenfelül arra kötelezi a tagállamokat, hogy az átlagos heti munkaidő tekintetében 48 órás felső határt írjanak elő, amely felső határral kapcsolatban az említett rendelkezés kifejezetten kimondja, hogy az a túlórákat is magában foglalja, és amelytől az ezen irányelv 22. cikkének (1) bekezdésében előírt, a jelen ügyben nem releváns esetekben még az érintett munkavállaló hozzájárulásával sem lehet eltérni (lásd ebben az értelemben: 2010. november 25-i Fuß ítélet, C-429/09, EU:C:2010:717, 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 40 A 2003/88 irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében fontos tehát, hogy a tagállamok biztosítsák e minimális pihenőidők tiszteletben tartását, és megakadályozzák a maximális heti munkaidő bármely túllépését (2010. október 14-i Fuß ítélet, C-243/09, EU:C:2010:609, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 41 Nyilvánvaló, hogy a 2003/88 irányelv 3. és 5. cikke, valamint 6. cikkének b) pontja nem határozza meg az általuk előírt jogok érvényesítése tagállamok általi biztosításának konkrét részletes szabályait. E rendelkezések, amint az magából a szövegükből következik, a tagállamokra bízják, hogy a vonatkozó „szükséges intézkedések” meghozatalával gondoskodjanak e részletes szabályok elfogadásáról (lásd ebben az értelemben: 2001. június 26-i BECTU ítélet, C-173/99, EU:C:2001:356, 55. pont).
- 42 A tagállamoknak, noha e tekintetben mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, ettől még, figyelemmel a 2003/88 irányelv által követett alapvető célra, amely a munkavállalók élet- és munkafeltételei hatékony védelmének biztosítása, valamint biztonságuk és egészségük magasabb szintű védelme, garantálniuk kell, hogy e jogok hatékony érvényesülése teljes mértékben biztosított legyen, lehetővé téve, hogy e munkavállalók ténylegesen részesüljenek a napi és heti minimális pihenőidőben, valamint azt, hogy az ezen irányelv által előírt átlagos heti munkaidő maximális korlátját tiszteletben tartsák (lásd ebben az értelemben: 2005. december 1-jei Dellas és társai ítélet, C-14/04, EU:C:2005:728, 53. pont; 2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-484/04, EU:C:2006:526, 39. és 40. pont, 2010. október 14-i Fuß ítélet, C-243/09, EU:C:2010:609, 64. pont).
- 43 Következésképpen a tagállamok által a 2003/88 irányelv előírásai végrehajtásának biztosítása érdekében meghatározott részletes szabályok nem lehetnek olyanok, amelyek megfoszthatják lényegüktől a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében kimondott jogokat, valamint az említett irányelv 3. és 5. cikke és 6. cikkének b) pontja által biztosított jogokat (lásd ebben az értelemben: 2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-484/04, EU:C:2006:526, 44. pont).
- 44 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni, miáltal meg kell akadályozni, hogy a munkáltató korlátozhassa a jogait (2004. október 5-i Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01 – C-403/01, EU:C:2004:584, 82. pont; 2010. november 25-i Fuß ítélet, C-429/09, EU:C:2010:717, 80. pont; 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 41. pont).
- 45 Ugyancsak meg kell állapítani, hogy e gyengébb pozícióra tekintettel az ilyen munkavállalót különösen az tántoríthatja el a jogainak a munkáltatójával szembeni kifejezett érvényesítésétől, hogy e jogok követelésével olyan munkáltatói intézkedések meghozatalát kockáztatja, amelyek a munkaviszonyt az ő

kárára befolyásolhatják (lásd ebben az értelemben: 2010. november 25-i Fuß ítélet, C-429/09, EU:C:2010:717, 81. pont; 2018. november 6-i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ítélet, C-684/16, EU:C:2018:874, 41. pont).

- 46 Ezen általános megfontolások fényében kell megvizsgálni, hogy az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését lehetővé tévő rendszer bevezetése szükséges-e, és ha igen, milyen mértékben, a heti maximális munkaidő, valamint a minimális napi és heti pihenőidő tényleges tiszteletben tartásának biztosítása céljából.
- 47 E tekintetben, a főtanácsnok indítványának 57. és 58. pontja nyomán meg kell állapítani, hogy ilyen rendszer hiányában nem lehet objektív és megbízható módon meghatározni sem a munkavállaló által ekként teljesített órákat és azok időbeni eloszlását, sem a rendes munkaidőn túl, túlmunkaként teljesített órák számát.
- 48 Ilyen körülmények között különlegesen nehéznek, ha ugyan a gyakorlatban nem lehetetlennek tűnik, hogy a munkavállalók érvényesítsék azokat a jogokat, amelyeket a Charta 31. cikkének (2) bekezdése és a 2003/88 irányelv biztosít a számukra annak érdekében, hogy ténylegesen részesüljenek a heti munkaidő korlátozásában, valamint az ezen irányelv által előírt minimális napi és heti pihenőidőkben.
- 49 A napi és heti munkaórák számának objektív és megbízható meghatározása ugyanis alapvető fontosságú egyrészt annak megállapításához, hogy a 2003/88 irányelv 6. cikkében meghatározott maximális heti munkaidőt, amely e rendelkezés értelmében a túlórákat is magában foglalja, tiszteletben tartották-e az ezen irányelv 16. cikkének b) pontjában vagy 19. cikkében előírt referencia-időszakban, másrészt hogy a minimális napi és heti pihenőidőt, amelyet az említett irányelv 3., illetve 5. cikke határoz meg, tiszteletben tartották-e valamennyi 24 órás időszakban a napi pihenőidő vonatkozásában, vagy az ugyanezen irányelv 16. cikkének a) pontjában előírt referencia-időszak folyamán a heti pihenőidő vonatkozásában.
- 50 Tekintettel arra, hogy amint az a jelen ítélet 40. és 41. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból következik, a tagállamoknak meg kell hozniuk minden ahhoz szükséges intézkedést, hogy biztosítsák a minimális pihenőidők tiszteletben tartását, és a 2003/88 irányelv teljes érvényesülésének biztosítása érdekében megakadályozzák a maximális heti munkaidő bármely túllépését, egy olyan nemzeti szabályozás, amely nem ír elő kötelezettséget olyan eszköz alkalmazására, amely lehetővé teszi a napi és heti munkaórák objektív és megbízható meghatározását, nem alkalmas arra, hogy a jelen ítélet 42. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően garantálja a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított jogok hatékony érvényesülését, amennyiben megfosztja mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat attól a lehetőségtől, hogy megbizonyosodjanak afelől, hogy jogaikat tiszteletben tartják-e, ekként alkalmas az említett irányelv céljának veszélyeztetésére, amely nem más, mint a munkavállalók biztonsága és egészsége magasabb szintű védelmének a biztosítása.
- 51 E tekintetben nincs hatással az, hogy a jelen esetben a spanyol jog által előírt heti maximális munkaidő, amint azt a spanyol kormány állítja, kedvezőbb a munkavállalókra nézve, mint amelyet a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja előír. Ettől még ugyanis, amint azt egyébiránt ugyanezen kormány hangsúlyozta, az e területen elfogadott nemzeti rendelkezések részt vesznek az említett irányelvnek a belső jogba való átültetésében, amelynek tiszteletben tartását a tagállamoknak biztosítaniuk kell az e célból szükséges részletes szabályok elfogadásával. Egyébként, a teljesített napi munkaidő tartamának mérését lehetővé tévő rendszer hiányában ugyancsak nehéz, ha nem lehetetlen a munkavállaló számára a gyakorlatban a maximális heti munkaidő tényleges tiszteletben tartásának biztosítása, függetlenül annak tartamától.
- 52 E nehézséget egyáltalán nem csökkenti a spanyolországi munkáltatókat terhelő azon kötelezettség, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 35. cikke értelmében hozzák létre az azon munkavállalók által teljesített túlmunka nyilvántartására vonatkozó rendszert, akik ehhez beleegyezésüket adták. A „túlórák” minősítése ugyanis azt feltételezi, hogy az egyes munkavállalók által teljesített munkaidő

tartama ismert, tehát előzetesen mért. Az, hogy kizárólag a teljesített túlórákat kell nyilvántartani, nem nyújt tehát a munkavállalók számára tényleges eszközt annak biztosítására egyrészt, hogy 2003/88 irányelv által rögzített maximális heti munkaidőt, amely a túlórákat is magában foglalja, nem lépték túl, másrészt hogy a napi és heti pihenőidő ezen irányelv által előírt minimális időszakait minden körülmény között tiszteletben tartották. E kötelezettség semmi esetre sem teszi lehetővé egy olyan rendszer hiányának enyhítését, amely, olyan munkavállalók esetén, akik nem fogadták el túlmunka végzését, garantálhatja a többiek között a maximális heti munkaidőre vonatkozó szabályok tényleges tiszteletben tartását.

- 53 A jelen ügyben a Bíróság előtt benyújtott ügyiratokból nyilvánvalóan kitűnik, hogy, amint azt a Deutsche Bank és a spanyol kormány előadja, amennyiben nincs olyan rendszer, amely lehetővé tenné a teljesített munkaidő tartamának mérését, a munkavállaló a spanyol eljárásjogi szabályok értelmében folyamodhat más bizonyítási eszközökhöz, mint amilyen például a tanúvallomás, elektronikus levelek benyújtása vagy a mobiltelefon, illetve számítógép vizsgálata, amelyek jelzésül szolgálhatnak arra, hogy e jogait megsértették, és ezzel a bizonyítási teher megfordulását eredményezik.
- 54 Ugyanakkor, ellentétben a teljesített napi munkaidő tartamát mérő rendszerrel, az ilyen bizonyítási eszközök nem támaszthatják alá objektív és megbízható módon a munkavállaló által teljesített napi és heti munkaórák számát.
- 55 Hangsúlyozni kell különösen, hogy tekintettel a munkavállalónak a munkaviszony keretében fennálló gyengébb helyzetére, a tanúvallomás általi bizonyítás önmagában nem tekinthető hatékony bizonyítási eszköznek, amely garantálhatná a szóban forgó jogok tényleges tiszteletben tartását, mivel a munkavállalók vonakodhatnak munkáltatójukkal szemben tanúvallomást tenni, félve olyan munkáltatói intézkedések meghozatalától, amelyek a munkaviszonyt az ő kárukra befolyásolhatják.
- 56 Ezzel szemben egy olyan rendszer, amely lehetővé teszi a munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését, különösen hatékony eszközt kínál a számukra, hogy könnyedén objektív és megbízható adatokhoz jussanak az általuk teljesített munka tényleges tartama tekintetében, és ezzel megkönnyíti egyrészt az említett munkavállalók számára annak bizonyítását, hogy megsértették a 2003/88 irányelv 3. és 5. cikkében, valamint 6. cikkének b) pontjában előírt jogait, amelyek a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében rögzített alapvető jogot pontosítanak, másrészt az illetékes nemzeti hatóságok és bíróságok számára e jogok tényleges tiszteletben tartásának felügyeletét.
- 57 Ugyancsak nem állapítható meg, hogy az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését lehetővé tévő rendszer hiányából eredő nehézségek a nemzeti jogszabályok által a nemzeti felügyeleti szervekre, mint amilyen a munkaügyi felügyelőség, ruházott vizsgálati és szankcionálási jogkörrel áthidalhatók. Ilyen rendszer hiányában ugyanis e hatóságok maguk is meg vannak fosztva egy hatékony eszköztől, amellyel az egyes vállalatok munkavállalói által teljesített munkaidő hosszára vonatkozó objektív és megbízható adatokat nyerhetnek, ami szükségesnek bizonyulhat felügyeleti feladatuk gyakorlásához és adott esetben szankció kiszabásához (lásd e tekintetben: 2013. május 30-i Worten ítélet, C-342/12, EU:C:2013:355, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 Következésképpen olyan rendszer hiányában, amely lehetővé teszi az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő mérését, semmi sem garantálja, amint az egyébiránt kitűnik a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott, a jelen ítélet 26. pontjában említett információkból, hogy a maximális munkaidő korlátozásához, valamint a minimális pihenőidőkhöz való, a 2003/88 irányelv által biztosított jog tényleges tiszteletben tartása teljes mértékben biztosítva legyen a munkavállalók számára, mivel e jogok tiszteletben tartása a munkáltató mérlegelésére van bízva.
- 59 Jóllehet a munkáltatónak a 2003/88 irányelv által biztosított jogok tiszteletben tartására vonatkozó felelőssége nem lehet korlátlan, ettől még egy olyan nemzeti szabályozás, amely – a nemzeti bíróság által adott értelmezés szerint – nem írja elő a munkáltató számára a teljesített munkaidő tartamának

mérését, megfoszthatja lényegüktől az ezen irányelv 3. és 5. cikkében, valamint 6. cikkének b) pontjában biztosított jogokat azzal, hogy nem biztosítja a munkavállalók számára a maximális munkaidő korlátozására és a minimális pihenőidőkre vonatkozó jogának tényleges tiszteletben tartását, nem felel meg tehát az említett irányelv céljának, amely e minimumkövetelményeket elengedhetetlennek tekintti a munkavállalók biztonságának és egészségének védelméhez (lásd analógia útján: 2006. szeptember 7-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-484/04, EU:C:2006:526, 43. és 44. pont).

- 60 Következésképpen a 2003/88 irányelv által előírt jogok és a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított alapvető jog hatékony érvényesülésének biztosítása céljából a tagállamoknak elő kell írniuk a munkáltatók számára olyan objektív, megbízható és hozzáférhető rendszer létrehozását, amely lehetővé teszi az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését.
- 61 Ezt a következtetést alátámasztják a 89/391 irányelv rendelkezései is. Amint az a 2003/88 irányelv 1. cikkének (2) és (4) bekezdéséből és (3) preambulumbekkezdéséből, valamint a 89/391 irányelv 16. cikkének (3) bekezdéséből következik, ezen irányelv teljes mértékben alkalmazandó a minimális napi pihenőidő, a heti pihenőidő és a maximális heti munkaidő területén, a 2003/88 irányelvben foglalt szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül.
- 62 E tekintetben egy olyan objektív, megbízható és hozzáférhető rendszer létrehozása, amely lehetővé teszi az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő tartamának mérését, a tagállamokat és a munkáltatókat terhelő, a 89/391 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében és 6. cikkének (1) bekezdésében előírt, azon általános kötelezettség hatálya alá tartozik, hogy alakítsák ki a munkavállalók biztonságának és egészségének védelméhez szükséges szervezetet és eszközöket. Ezenkívül egy ilyen rendszerre azért is szükség van, hogy lehetővé tegye a munkavállalók képviselői számára, akik a munkavállalók biztonsága és egészsége védelme területén különleges feladatot látnak el, hogy gyakorolják az ezen irányelv 11. cikkének (3) bekezdésében előírt, arra vonatkozó jogukat, hogy megkérjék a munkáltatót a megfelelő intézkedések megtételére, valamint javaslatokat nyújtsanak be hozzá.
- 63 Ekként, a jelen ítélet 41. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlattal összhangban, a tagállamok feladata, hogy az e tekintetben rendelkezésükre álló mérlegelési mozgástér keretei között meghatározzák, amint arra a főtanácsnok rámutatott indítványának 85–88. pontjában, e rendszer bevezetése részletes szabályait, különösen annak formáját, mégpedig adott esetben figyelembe véve az egyes érintett tevékenységi ágazatok jellemzőit vagy akár bizonyos vállalatok különleges sajátosságait, például a méretét, és a 2003/88 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének sérelme nélkül, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének általános elveit tiszteletben tartva eltérjenek többek között ezen irányelv 3–6. cikkétől, amennyiben az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő tartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállaló maga határozhatja meg.
- 64 A fenti megfontolásokat nem gyengítheti az, hogy egyes, a közlekedési ágazatra vonatkozó különös uniós jogi szabályok, például a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről szóló, 2002. március 11-i 2002/15/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2002. L 80., 35. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 4. kötet, 224. o.) 9. cikkének b) pontja, valamint az Európai Hajózási Szövetség (EBU), az Európai Hajósok Szervezete (ESO) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) által kötött, a munkaidő-szervezés egyes szempontjainak a belvízi hajózási ágazaton belüli szabályozásáról szóló európai megállapodás végrehajtásáról szóló, 2014. december 19-i 2014/112/EU tanácsi irányelv (HL 2014. L 367., 86. o.) mellékletének 12. szakasza, kifejezetten előírják az e rendelkezések hatálya alá tartozó munkavállalók munkaidejének nyilvántartására vonatkozó kötelezettséget.
- 65 Ugyanis, jóllehet a sajátos védelem szükségessége indíthatta az uniós jogalkotót arra, hogy kifejezetten előírjon ilyen kötelezettséget a munkavállalók meghatározott kategóriái tekintetében, egy hasonló, arra vonatkozó kötelezettség, hogy vezessenek be objektív, megbízható és hozzáférhető rendszert, amely

lehetővé teszi a teljesített napi munkaidő tartamának mérését, a 2003/88 irányelv hatékony érvényesülésének biztosítása érdekében és figyelemmel a Charta 31. cikkének (2) bekezdésében biztosított és a jelen ítélet 30. pontjában felidézett alapvető jog fontosságára, általános jelleggel fennáll a munkavállalók egésze tekintetében.

- 66 Egyébiránt, a spanyol kormány és az Egyesült Királyság kormánya által kiemelt azon költségekkel kapcsolatban, amelyekkel az ilyen rendszer bevezetése a munkáltatók számára járhat, emlékeztetni kell arra, hogy, amint az kitűnik a 2003/88 irányelv (4) preambulumbekkezdéséből, a munkavállalók biztonságának és egészségének hatékony védelme nem függhet tisztán gazdasági megfontolásoktól (lásd ebben az értelemben: 2001. június 26-i BECTU ítélet, C-173/99, EU:C:2001:356, 59. pont, 2003. szeptember 9-i Jaeger ítélet, C-151/02, EU:C:2003:437, 66. és 67. pont).
- 67 Végső soron, amint azt a főtanácsnok kiemelte indítványának 84. pontjában, a jelen ügyben sem a Deutsche Bank, sem a spanyol kormány nem jelölte meg pontos és konkrét módon azokat a gyakorlati akadályokat, amelyek gátolhatják a munkáltatókat abban, hogy észszerű költségen olyan rendszert vezessenek be, amely lehetővé teszi az egyes munkavállalók által teljesített napi munkaidő mérését.
- 68 Végül emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlattal összhangban, a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban előírt eredmény elérésére az EUSZ 4. cikk (3) bekezdése szerinti azon feladatuk fényében, hogy megtegyék a megfelelő általános vagy különös intézkedéseket a kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, ezen tagállamok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (lásd különösen: 2016. április 19-i DI ítélet, C 441/14, EU:C:2016:278, 30. pont; 2018. december 13-i Hein ítélet, C 385/17, EU:C:2018:1018, 49. pont)
- 69 Ebből következik, hogy a nemzeti jog értelmezésére hivatott nemzeti bíróságnak e jog alkalmazása során figyelembe kell vennie e jog szabályainak összességét, és az e jog által elfogadott értelmezési módszereket kell alkalmaznia azért, hogy azt a lehető legnagyobb mértékben a szóban forgó irányelv szövege és célja alapján értelmezze, annak érdekében, hogy elérje az irányelv által meghatározott eredményt, és ily módon megfeleljen az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének (2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 70 Az uniós joggal összhangban álló értelmezés követelménye a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a nemzeti jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul (2016. április 19-i DI ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 33. pont, 2018. április 17-i Egenberger ítélet, C-414/16, EU:C:2018:257, 72.pont; 2018. szeptember 11-i IR ítélet, C-68/17, EU:C:2018:696, 64. pont).
- 71 A fentiek fényében az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 3., 5. és 6. cikkét, a Charta 31. cikkének (2) bekezdésével, valamint a 89/391 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével, 11. cikkének (3) bekezdésével és 16. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes egy olyan tagállami szabályozás, amely, annak a nemzeti ítélkezési gyakorlatbeli értelmezése szerint, nem ír elő a munkáltatók számára arra vonatkozó kötelezettséget, hogy hozzanak létre az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tévő rendszert.

A költségekről

- 72 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3., 5. és 6. cikkét, az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdésével, valamint a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv 4. cikkének (1) bekezdésével, 11. cikkének (3) bekezdésével és 16. cikkének (3) bekezdésével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes egy olyan tagállami szabályozás, amely, annak a nemzeti ítélkezési gyakorlatbeli értelmezése szerint, nem ír elő a munkáltatók számára arra vonatkozó kötelezettséget, hogy hozzanak létre az egyes munkavállalók által teljesített tényleges napi munkaidő mérését lehetővé tévő rendszert.

Aláírások